



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Komparace vybraných segmentů trhu práce České republiky a Nizozemí  
The Comparison of the Selected Labour Markets Segments in the Czech Republic  
and the Netherlands

Student: Bc. Lucie Miechová  
Vedoucí diplomové práce: doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Ostrava 2014

## Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Lucie Miechová**

Studijní program: N6202 Hospodářská politika a správa

Studijní obor: 6202T027 Národní hospodářství

Specializace: 00 Národní hospodářství

Téma: **Komparace vybraných segmentů trhu práce České republiky a Nizozemí**  
**The Comparison of the Selected Labour Markets Segments in the Czech Republic and the Netherlands**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Teoreticko-metodologické souvislosti analýzy trhu práce a politiky zaměstnanosti
3. Trh práce České republiky
4. Trh práce Nizozemí
6. Srovnání vybraných charakteristik trhu práce a politiky zaměstnanosti mezi Českou republikou a Nizozemím
7. Návrhy a doporučení
8. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

HANČLOVÁ, Jana a kol. *Modelování a klasifikace regionálních trhů práce*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2002. ISBN 80-248-0220-1.

POTUŽÁKOVÁ, Zuzana. *Český trh práce v evropském kontextu*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2013. ISBN 978-80-7372-946-2.

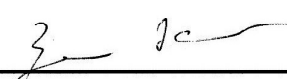
Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.


Vedoucí diplomové práce: **doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.**

Datum zadání: 22.11.2013

Datum odevzdání: 25.04.2014



  
doc. Ing. Zuzana Kučerová, Ph.D.  
vedoucí katedry

  
prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty



„Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.“

V Ostravě dne 25. 4. 2014

Podpis: *Micelová*

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu mé diplomové práce doc. RNDr. Milanu Šimkovi, Ph.D. za jeho vstřícný přístup a podnětné konzultace.

# Obsah

1	Úvod.....	5
2	Teoreticko–metodologické souvislosti analýzy trhu práce a politiky zaměstnanosti .....	7
2.1	Vymezení trhu práce.....	7
2.2	Poptávka na trhu práce .....	8
2.3	Nabídka na trhu práce.....	12
2.4	Politika zaměstnanosti .....	15
2.4.1	Pasivní politika zaměstnanosti .....	16
2.4.2	Aktivní politika zaměstnanosti .....	16
2.4.3	Politika zaměstnanosti na úrovni Evropské unie .....	17
3	Trh práce České republiky .....	21
3.1	Poptávka na trhu práce v České republice .....	22
3.1.1	Zaměstnanost dle věkových kategorií a pohlaví .....	22
3.1.2	Zaměstnanost z pohledu charakteru vykonávané činnosti.....	23
3.1.3	Sektorová struktura zaměstnanosti .....	24
3.1.4	Zaměstnanost z pohledu flexibility pracovních forem.....	25
3.1.5	Minimální mzda .....	26
3.2	Nabídka na trhu práce v České republice .....	26
3.2.1	Míra ekonomické aktivity .....	26
3.2.2	Míra nezaměstnanosti dle pohlaví a věkových kategorií .....	27
3.2.3	Míra nezaměstnanosti zahraničních pracovníků .....	29
3.2.4	Míra nezaměstnanosti dle dosaženého vzdělání .....	29
3.2.5	Míra dlouhodobé nezaměstnanosti .....	30
3.3	Politika zaměstnanosti v České republice .....	31
3.3.1	Pasivní politika zaměstnanosti .....	32
3.3.2	Aktivní politika zaměstnanosti .....	33
3.3.3	Výdaje na politiku zaměstnanosti .....	34
4	Trh práce Nizozemí.....	36
4.1	Poptávka na trhu práce v Nizozemí.....	37
4.1.1	Zaměstnanost dle věkových kategorií a pohlaví .....	37
4.1.2	Zaměstnanost z pohledu charakteru vykonávané činnosti.....	38
4.1.3	Sektorová struktura zaměstnanosti .....	39
4.1.4	Zaměstnanost z pohledu flexibility pracovních forem.....	39
4.1.5	Minimální mzda .....	41

4.2	Nabídka na trhu práce v Nizozemí .....	42
4.2.1	Míra ekonomické aktivity .....	42
4.2.2	Míra nezaměstnanosti dle pohlaví a věkových kategorií .....	42
4.2.3	Míra nezaměstnanosti zahraničních pracovníků .....	44
4.2.4	Míra nezaměstnanosti dle dosaženého vzdělání .....	44
4.2.5	Míra dlouhodobé nezaměstnanosti .....	45
4.3	Politika zaměstnanosti v Nizozemí.....	45
4.3.1	Pasivní politika zaměstnanosti .....	47
4.3.2	Aktivní politika zaměstnanosti .....	47
4.3.3	Výdaje na politiku zaměstnanosti .....	48
5	Srovnání vybraných charakteristik trhu práce a politiky zaměstnanosti mezi Českou republikou a Nizozemím .....	51
5.1	Poptávka na trhu práce .....	51
5.1.1	Zaměstnanost dle věkových kategorií a pohlaví .....	51
5.1.2	Zaměstnanost z pohledu charakteru vykonávané činnosti.....	54
5.1.3	Sektorová struktura zaměstnanosti .....	55
5.1.4	Zaměstnanost z pohledu flexibility pracovních forem.....	55
5.1.5	Minimální mzda .....	57
5.2	Nabídka na trhu práce.....	58
5.2.1	Míra ekonomické aktivity .....	58
5.2.2	Míra nezaměstnanosti dle pohlaví a věkových kategorií.....	58
5.2.3	Míra nezaměstnanosti zahraničních pracovníků .....	60
5.2.4	Míra nezaměstnanosti dle dosaženého vzdělání .....	61
5.2.5	Míra dlouhodobé nezaměstnanosti .....	61
5.3	Politika zaměstnanosti .....	62
6	Návrhy a doporučení .....	65
6.1	Doporučení pro Českou republiku.....	65
6.2	Doporučení pro Nizozemí .....	67
7	Závěr .....	68
	Seznam použité literatury .....	70
	Seznam zkratk .....	76
	Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	

# 1 Úvod

Nezaměstnanost představuje jeden z nejvýznamnějších hospodářských problémů. Zejména v posledních letech, kdy na trh práce dopadly následky světové ekonomické a hospodářské krize. Problém vysoké míry nezaměstnanosti má za úkol řešit politika zaměstnanosti, která tvoří součást hospodářské politiky státu. V rámci jejích nástrojů aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti se stát snaží snížit míru nezaměstnanosti a eliminovat negativní následky, které jsou s ní spojeny. Pozornost této problematice je věnována také ze strany Evropské unie, a to v rámci strategie Evropa 2020, která si klade za cíl zvýšit míru zaměstnanosti na požadovanou úroveň ve všech členských zemích. Z těchto důvodů stojí za pozornost se touto problematikou dále zabývat.

Cílem diplomové práce je charakterizovat vybrané segmenty trhu práce České republiky a Nizozemí a na základě dosažených výsledků zhodnotit, jak si obě země stojí v rámci Evropské unie a který z vybraných států dosahuje na trhu práce lepších výsledků. Naplňování tohoto cíle je zaměřeno na období let 2003–2012.

V práci je použita metoda analýzy, kdy jsou zkoumány jednotlivé dílčí charakteristiky trhu práce, které mají na trh práce největší vliv. A dále metoda komparace, která je založena na vzájemném srovnání vybraných charakteristik trhu práce obou zemí. Pro toto mezinárodní srovnání je nutné vycházet z dat, které jsou zjišťovány stejnou metodou, a právě z toho důvodu byly veškeré údaje čerpány z Evropského statistického úřadu.

Diplomová práce je rozvržena do sedmi částí, kdy první a druhou část tvoří úvod a závěr práce. V rámci druhé kapitoly jsou vymezeny teoreticko-metodologické souvislosti týkající se trhu práce. Jedná se zejména o vymezení nabídkové a poptávkové strany trhu práce, která bude předmětem dalšího zkoumání. Závěr kapitoly je věnován vymezení politiky zaměstnanosti, jejím pasivním a aktivním nástrojům a vývoji politiky zaměstnanosti v Evropské unii.

Třetí a čtvrtá kapitola se snaží charakterizovat poptávkou a nabídkovou stranu trhu práce obou zemí. Dále je pozornost zaměřena na vývoj politiky zaměstnanosti, fungování pasivní politiky zaměstnanosti a v neposlední řadě na specifická opatření aktivní politiky zaměstnanosti, která jsou v těchto zemích v současnosti využívána. V rámci páté kapitoly

je provedeno srovnání vybraných segmentů obou trhů práce a výdajů na politiku zaměstnanosti za desetileté období. Předposlední šestá kapitola vymezuje společné problémy, kterým musí obě země čelit a dále jsou v rámci samostatných podkapitol nastíněny oblasti, ve kterých by obě země mohly docílit požadovaného zlepšení.

## 2 Teoreticko–metodologické souvislosti analýzy trhu práce a politiky zaměstnanosti

Podle obecné ekonomické teorie představuje pojem práce jakýkoliv druh fyzické či duševní cílevědomé činnosti člověka, prostřednictvím které dochází k produkci výrobků a služeb. Práce lidem přináší jednak materiální prospěch, a jednak pocit společenské užitečnosti a seberealizace (Buchtová et al., 2003).

Trh práce představuje oblast, která přitahuje pozornost, jak ekonomických odborníků, tak praktické hospodářské politiky. Důsledky fungování tohoto trhu mají totiž dopady na každého z nás. Jakou má práce skutečnou hodnotu, člověk pozná, až když ji ztratí. Nezaměstnanost má totiž výrazné negativní psychologické, zdravotní a sociální dopady. Tomuto stavu pomáhá předejít svými nástroji politika zaměstnanosti, jejímž smyslem je snížit nerovnováhu mezi nabídkovou a poptávkovou stranou trhu práce (Brožová, 2003).

### 2.1 Vymezení trhu práce

Jak uvádí Hančlová et al. (2002), trh práce je vymezen jako prostor, ve kterém dochází ke vzájemnému působení mezi zaměstnavateli<sup>1</sup> a zaměstnanci<sup>2</sup>. O faktorech, které mají vliv na tuto interakci, rozhoduje charakter tohoto trhu, zejména, zda se jedná o dokonale nebo nedokonale konkurenční trh, popř. jaká je příčina nedokonalé konkurence. Dokonale konkurenční trhy práce ovšem spadají do oblasti čistě teoretické abstrakce, která bývá východiskem pro řadu modelů, jenž jsou postupně upravovány odstraněním zjednodušujících předpokladů, a tímto se přibližují skutečnému trhu práce. Dokonale konkurenční trh práce se vyznačuje zejména třemi předpoklady, kterými jsou:

- velké množství subjektů, které nemají vliv na cenu ani na množství nabízené nebo poptávané práce,
- stejnorodost neboli homogennost na trhu práce,
- všichni účastníci disponují dokonalými informacemi.

Pokud jsou tyto podmínky na trhu práce splněny, dochází k optimální alokaci zaměstnanců do firem za určité mzdy. Pokud vyloučíme některý z výše uvedených

---

<sup>1</sup> resp. jejich poptávkou po práci

<sup>2</sup> resp. jejich nabídkou práce

předpokladů, dostaneme se k modelům nedokonalé konkurence na trhu práce (Hančlová et al., 2002).

Pokud trh práce není homogenní, tzn. že zde existují bariéry dochází k jeho segmentaci. Ve skutečnosti je tedy trh práce segmentován, což znamená, že je rozdělen na celou řadu dílčích trhů a tyto trhy jsou k sobě navzájem do jisté míry konkurenční (Jurečka, Jánošíková et al., 2009). Prostřednictvím segmentace dochází k oddělení jistých skupin prací popř. sektorů trhu práce. Výsledkem segmentace může být vznik určitých disparit, např. strnulosti mezd či vysoké míry nezaměstnanosti.

Dle teorie duálního trhu práce je tento trh segmentován na dvě části – *primární část a část sekundární*. Primární pracovní trh je specifický lepšími pracovními příležitostmi, mzdovými podmínkami, pracovní jistotou a kariérním růstem. Naopak sekundární trh se vyznačuje pracovními místy s nižší prestiží a mzdovým ohodnocením. Lidé, kteří pracují na sekundárním trhu práce, jsou častěji vystaveni riziku kratší či delší nezaměstnanosti, mají méně příležitostí jak si zvýšit svou kvalifikaci a přejít tak na trh primární. Jedná se zejména o lidi s nízkou kvalifikací, absolventy škol a mladistvé, příslušníky etnických menšin, osoby se zdravotním postižením či osoby v předdůchodovém věku (Tvrđý et al., 2007).

## 2.2 Poptávka na trhu práce

Poptávka na trhu práce představuje odvozenou poptávku po finálních výrobcích, které jsou pomocí práce vyráběny. Uvedenou poptávku dále ovlivňuje skutečnost, že výrobní faktor práce nepůsobí samostatně, ale je nutné jej zkombinovat s ostatními vstupy. Snahou zaměstnavatelů je tedy vyrobit zboží s co nejnižšími náklady a prodat jej s co nejvyšším ziskem. Výhodné je tedy pronajímat jen takové množství pracovní síly, které jim přináší výnos. Poptávka po práci je tedy tvořena množstvím práce, které je zaměstnavateli požadováno a za které jsou ochotni zaplatit určitou mzdu. Tržní poptávkou se rozumí součet individuálních poptávkových křivek všech firem, které práci poptávají (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009). Poptávku je možno rozdělit na uspokojenou poptávku a neuspokojenou poptávku.



***Uspokojená poptávka po práci*** je charakteristická obsazenými pracovními místy – osobami zaměstnanými v pracovním poměru, osobami samostatně výdělečně činnými (dále OSVČ) či osobami spolupracujícími<sup>3</sup>.

***Neuspokojená poptávka po práci*** existuje ve formě volných pracovních míst, které mají zaměstnavatelé zájem obsadit. Tyto volné pracovní místa jsou buď evidovaná prostřednictvím úřadů práce či agentur práce anebo jsou neevidovaná, kdy se je zaměstnavatelé snaží obsadit sami (Hančlová et al., 2002).

Pro zjištění charakteristických rysů zaměstnanosti je nutné analyzovat zaměstnanost dle různých hledisek, jelikož díky tohoto pozorování lze určit, které faktory nejvíce ovlivňují vývoj zaměstnanosti. V centru pozornosti je zkoumání pracovní síly (ekonomicky aktivních osob), tedy populace ve věku 15–64 let. Tuto celkovou populaci dělíme do tří věkových skupin, a to na:

- mládež (15–24 let),
- střední věkovou skupinu (25–54 let),
- a starší pracovní sílu (55–64 let).

Z hlediska zaměstnanosti podle pohlaví, převládá skutečnost, že míra zaměstnanosti u mužů dosahuje vyšších hodnot než míra zaměstnanosti u žen. Obecně je snaha míru zaměstnanosti u žen zvýšit, aby u obou pohlaví dosahoval tento ukazatel relativně stejných hodnot (Kotýnková, 2006).

Samostatnou pozornost si zaslouží pohled na zaměstnanost z hlediska charakteru vykonávané činnosti. Jak uvádí Kotýnková (2006), na trhu práce rozlišujeme dvě skupiny zaměstnaných osob, a to zaměstnance, kteří vykonávají závislou činnost a OSVČ, které vykonávají samostatně výdělečnou činnost. První skupinu tvoří osoby vykonávající závislou činnost. Tito zaměstnanci pracují na základě pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kde se řadí dohoda o provedení práce či dohoda o pracovní činnosti. Druhou skupinu zaměstnaných osob tvoří OSVČ. Tato skupina zaměstnaných osob výrazně přispívá k celkové ekonomické aktivitě země, jelikož spolu s obchodními společnostmi tvoří souhrn ekonomických subjektů vytvářejících celkové podnikatelské prostředí.

---

<sup>3</sup> rodinní příslušníci OSVČ

Vymezení pojmu OSVČ není vždy jednoznačné. Obecně lze za OSVČ považovat takovou osobu, která vykonává výdělečnou činnost soustavně s cílem dosažení zisku, a tuto činnost uskutečňuje na vlastní náklady, zodpovědnost a není v postavení zaměstnance, tedy osoby v pracovněprávním vztahu. Přičemž tuto výdělečnou činnost může vykonávat buď sama, nebo spolu s dalšími osobami. Pro úspěšný a dlouhodobý výkon samostatné výdělečné činnosti musí být člověk způsobilý k přijímání rizik a flexibilní při využívání příležitostí vznikajících na trzích práce, zboží a kapitálu.

Významným kritériem pro analýzu zaměstnanosti je rozdělení zaměstnanosti do jednotlivých sektorů národního hospodářství. Jedná se o rozdělení do tří sektorů, kterými jsou:

- primární sektor (zemědělská výroba),
- sekundární sektor (průmyslová výroba),
- a terciární sektor (sektor služeb).

Jak uvádí Kotýnková (2006), sektorová struktura zaměstnanosti může sloužit jako jisté kritérium míry vyspělosti země. Obecně totiž platí, že čím je míra vyspělosti dané země vyšší, tím větší podíl na zaměstnanosti má terciární, a naopak tím menší podíl má sektor primární resp. sekundární. Příčinou růstu zaměstnanosti v terciárním sektoru je totiž tendence lidí zvyšovat s růstem svých příjmů své relativní výdaje na služby. Ovšem k sektorovým změnám přispívá také růst produktivity práce v ostatních dvou zmíněných sektorech, bez nichž by nedošlo k růstu reálných mezd.

V současné době je možno pozorovat výrazné tendence ke zvyšování flexibility neboli pružnosti na trhu práce. Flexibilita trhu práce je chápána, jako schopnost rychlé reakce a přizpůsobení se trhu práce na změny tržních podmínek. Flexibilní pracovní trhy se vyznačují vysokou mírou mobility a tím je vytvářena příležitost pro zaměstnavatele přizpůsobovat pracovní sílu ke změnám hospodářského cyklu. Zároveň tyto trhy umožňují zaměstnancům a nezaměstnaným rychle získat práci, kterou hledají. Toto obecné chápání flexibility lze dále specifikovat na základě různých typologií. Zjednodušeně ji můžeme rozdělit do čtyř oblastí na:

- numerickou flexibilitu:
  - vnitřní – spočívá ve využití časově flexibilních forem zaměstnávání, kde se řadí zejména atypické formy zaměstnávání, přesčasy, směnný provoz apod.,

- vnější – umožňuje flexibilitu podmínek propouštění a najímání zaměstnanců,
- mzdovou flexibilitu – umožňuje upravovat mzdovou sazbu podle situace na trhu práce,
- a funkční flexibilitu – umožňuje zvýšit mobilitu pracovní síly, zejména pomocí tzv. outsourcingu (Baklíková, 2010).

Další významnou charakteristikou trhu práce je právě zastoupení flexibilních forem zaměstnávání na celkové zaměstnanosti. Zejména je sledován podíl flexibilních pracovních úvazků, neboli pracovních úvazků na zkrácenou pracovní dobu a pracovních úvazků na dobu určitou<sup>4</sup> na celkové zaměstnanosti. Tyto dva ukazatele se řadí mezi nástroje numerické flexibility trhu práce (Kotýnková, 2006).

**Zkrácené pracovní úvazky** v současnosti představují velmi důležitý nástroj vnitřní flexibility na trhu práce. Jedná se o pracovní poměr s kratší pracovní dobou, než je stanovená týdenní pracovní doba<sup>5</sup>, za kterou zaměstnanci logicky přísluší snížená mzda. Zkrácené pracovní úvazky přispívají ke zpružnění trhu práce zejména tím, že umožňují zaměstnavatelům větší možnost uplatnění flexibilní pracovní doby, lepší využití budov a zařízení zavedením další směny (Brožíková, 2011).

Druhou flexibilní formou zaměstnávání jsou **pracovní smlouvy na dobu určitou**, které jsou využívány jako nástroj zvyšující vnější numerickou flexibilitu trhu práce. Jak uvádí Polívka, Zamykalová (2000), jedná se o jednu z forem dočasného zaměstnávání, kterou firmy využívají hlavně proto, aby se vyhnuly složitému procesu případného propouštění zaměstnanců pracujících na dobu neurčitou. Jak uvádí (Kotýnková, 2006), z hlediska zaměstnance ovšem představují určitou míru nejistoty pracovního místa, jelikož se jedná o časově vymezené místo k pevně stanovenému datu.

Důležitým pojmem se kterým se na trhu práce lze setkat je minimální mzda. Jedná se o nejstarší minimální příjmovou veličinu, která plní mnohostrannou funkci a svým charakterem se pohybuje na pomezí sociálního a ekonomického hlediska. Jedná se o nejnižší cenu práce zaměstnance, jejímž cílem je zajistit mu určitý životní standard z pohledu minimálně uznané společenské hranice (Měchura, 1994). Jak uvádí Šimek (2007), jedná se o významný zásah do tržního mechanismu. Jednou z příčin jejího zavedení je garantování

---

<sup>4</sup> pracovní úvazky termínované

<sup>5</sup> standardně 40 hodin týdně

určité minimální výše příjmů, především rizikovým skupinám na trhu práce. I přesto, že má minimální mzda těmto zaměstnancům prospět, často je naopak odsuzuje k nedobrovolné nezaměstnanosti.

## 2.3 Nabídka na trhu práce

Nabídka na trhu je tvořena těmi, kteří svou pracovní sílu nabízejí a rozhodují se mezi ideální kombinací využití volného a pracovního času. Každý z nás si může vybrat, zda bude pracovat a získávat mzdu, za kterou může kupovat statky a služby, anebo nepracovat a mít užitek z volného času. Cenu volného času představuje ušlá mzda. Nabídka práce tedy úzce souvisí právě s poptávkou po volném čase, kdy důležitou roli hraje jednak cena práce, a jednak cena volného času. Velká část ekonomicky aktivního obyvatelstva je ochotna s růstem mzdy obětovat svůj volný čas. K nárůstu nabídky vede tedy prostřednictvím růstu mezd. Nabídku práce však nelze zvyšovat do nekonečna, jelikož existují jistá omezení. Jedná se o skutečnost, že člověk je limitován určitými fyzickými možnostmi a množstvím času, kterým disponuje.

V ekonomické teorii je reakce lidí na růst mezd popisována pomocí efektu substitučního a důchodového. Substituční efekt ovlivňuje chování lidí, jejichž mzdová sazba se pohybuje na nižší úrovni. Tito lidé jsou ochotni s růstem mezd obětovat svůj volný čas a zvýšit nabízené množství práce. Naopak důchodový efekt převládá u lidí ve vyšších mzdových sazbách, kdy užitek z volného času převládá nad užitekem mzdy. Lidé reagují na zvýšené mzdové sazby, vlivem důchodového efektu, snížením nabízeného množství své práce (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009).

Nabídka práce se dělí, stejně jako poptávka po práci, na uspokojenou a neuspokojenou. **Uspokojenou nabídku práce** tvoří počet osob ekonomicky aktivních na pracovních místech. Jedná se o osoby zaměstnané v pracovním poměru, OSVČ nebo osoby spolupracující<sup>6</sup>. Naopak **neuspokojená nabídka práce** je tvořena osobami, které svou pracovní sílu nabízejí, ale z důvodu nedostatku pracovních míst či jiných důvodů, nemohou požadovanou práci získat. Jedná se o osoby, které zatím nepracují, ale jsou schopny pracovat, pracovat chtějí a práci intenzivně hledají. Neuspokojenou nabídku práce lze členit na evidovanou, která je tvořena uchazeči evidovanými na příslušném úřadu práce

---

<sup>6</sup> rodinní příslušníci OSVČ

a neevidovanou, kterou tvoří ty osoby, které práci hledají bez využití služeb státu či soukromých agentur (Hančlová et al., 2002). K přiblížení problematiky neuspokojené nabídky práce, tedy nezaměstnanosti, je důležité vymezit několik důležitých pojmů.

Pro potřeby měření nezaměstnanosti je nutné rozdělit obyvatelstvo s ohledem na ekonomickou aktivitu. ***Ekonomicky aktivní obyvatelstvo***, nebo-li pracovní sílu tvoří dohromady osoby zaměstnané<sup>7</sup> i nezaměstnané<sup>8</sup>. Míru ekonomické aktivity lze vypočítat jako procentuální podíl celkové pracovní síly na počtu osob v produktivním a také post-produktivním věku. Ty jedince, které nelze do této skupiny přiřadit reprezentují ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Jedná se zejména o důchodce, ženy v domácnosti, osoby práce neschopné, studenty a osoby, které si práci nehledají (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009).

Jak uvádí Václavíková, Kolibová, Kubicová (2009), nezaměstnanost představuje nerovnováhu na trhu práce, kdy nabídka práce převyšuje poptávku po práci. Nezaměstnanost představuje složitý celospolečenský a ekonomický problém. K jejímu řešení je potřeba mít k dispozici celou informační síť potřebných dat takového typu, jako např. koho se nezaměstnanost týká, jak dlouho trvá, kde se vyskytuje a jaká je její míra (Brožová, 2003).

Míru nezaměstnanosti lze vypočítat jako procentuální podíl počtu nezaměstnaných osob k počtu ekonomicky aktivních obyvatel. Je vyjádřen v procentech a vypočítá se podle následujícího vzorce:

$$u = \frac{U}{L+U} \cdot 100$$

kde  $u$  značí míru nezaměstnanosti v %,

$U$  je počet nezaměstnaných osob a

$L$  je počet zaměstnaných osob (Jurečka, Jánošíková et al., 2009).

---

<sup>7</sup> Osoby vykonávající jakékoliv placené zaměstnání nebo sebezaměstnání, a rovněž ti, kteří práci mají, ale momentálně nepracují, např. z důvodu nemoci, stávky či dovolené.

<sup>8</sup> Osoby starší 15 let, kteří nejsou v placeném zaměstnání či sebezaměstnání, ale práci aktivně hledají a jsou připraveny během určité doby (do 14 dnů) do práce nastoupit.

Jak uvádí Winkler, Wildmannová (1999), k problematice nezaměstnanosti lze přistoupit z různých hledisek. Jedná se např. o míru nezaměstnanost z hlediska pohlaví, věku, národnosti, dosaženého vzdělání či doby jejího trvání.

Z hlediska věkové struktury jsou nezaměstnaní, tedy uchazeči o zaměstnání, pro zjednodušení rozdělení dle dosaženého věku do dvou základních kategorií. Jedná se o uchazeče o zaměstnání ve věku:

- 15–24 let (mládež),
- a ostatní uchazeče ve věku 25–74 let (Eurostat, 2014a).

Míru nezaměstnanosti lze analyzovat i dle národnostního kritéria. Jak uvádí Pořízková (2008), specifickou skupinu na trhu práce tvoří zejména zahraniční pracovníci. Pro vymezení tohoto pojmu je rozhodujícím kritériem státní příslušnost, dle které se dělí zahraniční pracovníci na občany EU/EHP a jejich rodinné příslušníky a občany ze třetích zemí. Cizinec ze třetí země je fyzická osoba, která není občanem EU/EHP a Švýcarska ani jeho rodinným příslušníkem. Jedná se tedy o osobu bez státní příslušnosti.

Významným ukazatelem nezaměstnanosti je míra nezaměstnanosti dle nejvyššího dosaženého vzdělání. Tento ukazatel pracuje s populací ve věku 25–64 let a udává s jakou mírou pravděpodobnosti se mohou tyto osoby stát nezaměstnanými dle úrovně dosaženého vzdělání. To znamená, že ukazuje na míru obtíží, kterým musí lidé s různou úrovní dosaženého vzdělání na trhu práce čelit a nabízí představu která skupina osob má větší pravděpodobnost stát se nezaměstnaným. Podle Mezinárodní klasifikace vzdělávání ISCED 1997 je úroveň vzdělání rozdělena do šesti stupňů, a to na:

- stupeň 0 – preprimární vzdělávání (bez vzdělání),
- stupeň 1 – primární vzdělání,
- stupeň 2 – nižší sekundární vzdělávání,
- stupeň 3 – vyšší sekundární vzdělávání,
- stupeň 4 – postsekundární vzdělávání nižší než terciární,
- stupeň 5 – první stupeň terciárního vzdělávání,
- a stupeň 6 – druhý stupeň terciárního vzdělávání.

Pro zjednodušení se těchto šest stupňů dále člení do tří úrovní, a to na úroveň 0–2, která obsahuje preprimární, primární a nižší sekundární vzdělávání. Úroveň 3–4 zahrnující

vyšší sekundární a postsekundární vzdělávání a v poslední řadě na úroveň 5–6, kde patří první a druhý stupeň terciárního vzdělávání (Eurostat, 2014d).

Při hodnocení údajů o míře nezaměstnanosti je vhodné analyzovat také strukturu nezaměstnanosti dle její délky (Jurečka, Jánošíková et al., 2009). Krátkodobá nezaměstnanost trvá často pouze několik týdnů a není příčinou vážnějších potíží ani pro člověka ani pro společnost. Naopak nezaměstnanost dlouhodobá představuje závažnější problém. Míru dlouhodobé nezaměstnanosti lze vypočítat jako procentuální podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob (tj. nezaměstnaných osob déle než 12 měsíců) k počtu ekonomicky aktivních obyvatel.

Jak uvádí Brožová (2003), příčinou této nezaměstnanosti může být hospodářská krize (tj. nedostatek volných pracovních míst) či mzdová strnulost. Negativně působí také příliš vysoká výše podpor v nezaměstnanosti, které mohou snižovat motivaci nezaměstnaných si práci najít.

## **2.4 Politika zaměstnanosti**

Existuje celá řada vymezení politiky zaměstnanosti, které se liší podle daného autora. Jak uvádí Krebs et al. (2005), politika zaměstnanosti představuje soubor opatření, pomocí kterých dochází k vytváření podmínek pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Zpravidla je tato politika výsledkem úsilí státu, odborů, zaměstnavatelů a zaměstnanců. Jak uvádí Brožová (2003), měla by být vzájemně provázána i s ostatními politikami, a to především s politikou hospodářskou a sociální.

Snahou politiky zaměstnanosti a sociální politiky je dosahovat vysoké míry zaměstnanosti a dostatečné kvality života k tomu, aby byla vytvořena soudržná a stabilní společnost. Zásadní vliv na dosažení těchto cílů má potom politika hospodářská, která si klade za cíl podporovat ekonomický růst a přispívat k tvorbě pracovních míst (Kotýnková, Němec, 2003).

Realizace politiky zaměstnanosti existuje ve dvou podobách, a to ve formě aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti je omezena pouze na zlepšení

životní situace nezaměstnaných, kdežto aktivní politika zaměstnanosti se snaží nezaměstnanost pomocí různých nástrojů eliminovat (Halásková, 2008).

#### **2.4.1 Pasivní politika zaměstnanosti**

Jak uvádí Krebs et al. (2005), z historického hlediska byla nejdříve rozvíjena pasivní politika zaměstnanosti prostřednictvím uplatňování různých podpor a dávek v nezaměstnanosti. Tyto opatření byla používána již od první třetiny 20. století a jsou projevem posunu vnímání příčin nezaměstnanosti od osobní zodpovědnosti k jevu determinovanému společensky a sociálně ekonomickými faktory.

Existují dvě formy pasivní politiky zaměstnanosti, a to:

- systém pojištění v nezaměstnanosti, tzv. podpory v nezaměstnanosti, které vytvářejí sociálně přijatelné podmínky pro dočasně nezaměstnané,
- a systém státní pomoci v nezaměstnanosti, tzv. dávky sociální pomoci.

Podmínky pro vyplácení podpor v nezaměstnanosti jsou časově omezené a jejich výše je vázána na výši poslední vyplácené mzdy. Naopak dávky sociální pomoci nezávisí na výši dřívějšího výdělku, ale jsou vázány na tzv. sociální potřebnost. To znamená, že garantují určitou minimální úroveň příjmu a doba poskytování bývá také omezená (Brožová, 2003). Jak uvádí Halásková (2008), pasivní politika zaměstnanosti pomáhá řešit sociální důsledky vznikající nezaměstnaností, zabezpečuje vyplácení podpor v nezaměstnanosti a umožňuje také předčasný odchod do důchodu.

#### **2.4.2 Aktivní politika zaměstnanosti**

Jak uvádí Halásková (2008), aktivní politika zaměstnanosti se začala rozvíjet do své současné podoby od 50. let 20. století. Jedním z důvodů, proč se začala uplatňovat později než pasivní politika zaměstnanosti je fakt, že v období poválečné rekonstrukce byla vysoká poptávka po práci, tedy nízká míra nezaměstnanosti a menší nároky na strukturální a technologické přizpůsobení pracovní síly. Až v 70. letech započala orientace od pasivní politiky zaměstnanosti k aktivní politice zaměstnanosti, která měla pomoci zejména strukturálním změnám a zpružnění trhu práce. Do popředí se dostala podpora nabídky práce a její zdokonalování pomocí příslušných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.



Jak uvádí Sirovátka (1995), nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou rozděleny pro účely mezinárodního srovnání do pěti skupin, jedná se zejména o:

- veřejné služby zaměstnanosti,
- pracovní přípravu a výcvik,
- opatření zaměřené na nezaměstnanou mládež,
- podporování tvorby nových pracovních míst a
- opatření zaměřené na znevýhodněné skupiny na trhu práce.

### 2.4.3 Politika zaměstnanosti na úrovni Evropské unie

Jak uvádí Potužáková (2013), na úrovni Evropské unie se staly trhy práce velmi diskutovaným tématem již od 70. let 20. století. Míra nezaměstnanosti začala v tomto období stoupat zejména následkem nepříznivého hospodářského vývoje<sup>9</sup>. Problém vysoké míry nezaměstnanosti se stal na konci 80. a na počátku 90. let problémem celoevropským, a proto bylo zřejmé, že by se řešení tohoto problému mělo realizovat na unijní úrovni.

Důležitým mezníkem na cestě k politice zaměstnanosti EU bylo v roce 1993 vydání *Bílé knihy* s názvem „Růst, konkurenceschopnost a zaměstnanost“. Tento dokument obsahoval střednědobou strategii růstu EU při měnících se vnějších a vnitřních podmínkách a velmi precizně specifikoval problémy evropských pracovních trhů. Dalším mezníkem při tvorbě politiky zaměstnanosti byl Essenský summit konaný v roce 1994, na jejímž zasedání byly stanoveny cíle v boji proti nezaměstnanosti. Tyto cíle ovšem nebyly pro členské státy závazné.

V roce 1997 se na dvou summitech Evropské rady<sup>10</sup> dohodli nejvyšší představitelé EU na novém přístupu řešení problematiky zaměstnanosti. Jednalo se o zakotvení koordinované politiky zaměstnanosti do *Amsterdamské smlouvy*, která nově převedla koordinaci politiky zaměstnanosti do kompetencí Evropské komise. Její realizace ovšem zůstala ponechána v kompetencích členských států. Jak uvádí Kotýnková, Němec (2003), na zasedání Evropské rady byl dále přijat soubor evropských směrnic zaměstnanosti, jehož cílem bylo rozvíjet aktivní politiku trhu práce.

---

<sup>9</sup> negativní dopad ropných šoků, rigidity trhu práce, zadlužování států Evropského společenství atd.

<sup>10</sup> summit v Amsterdamu a v Lucemburku

Pozornost byla zaměřena na preventivní a aktivační opatření trhu práce. Jednalo se o zlepšení:

- zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání,
- rozvoje podnikatelství,
- zvýšení přizpůsobivosti firem a zaměstnanců na ekonomické a technologické změny,
- posílení politiky rovnosti příležitostí.

Tyto čtyři opatření Evropské strategie zaměstnanosti se měly stát vodítkem pro členské státy a měly být naplňovány zároveň na úrovni regionální, národní i unijní. V rámci této strategie koordinovaly členské státy v ročních cyklech svou politiku zaměstnanosti. Rovněž byla stanovena povinnost pro členské země každoročně sestavovat národní akční plány zaměstnanosti.

V roce 2000 zahájila EU na summitu Evropské rady v Lisabonu tzv. **Lisabonskou strategii**, která si kladla za cíl prohloubit spolupráci v oblasti zaměstnanosti a sociální soudržnosti na unijní úrovni. Cíle této strategie měly být postupně naplněny v časovém horizontu deseti let. Hlavním důvodem pro zavedení této strategie bylo čím dál větší zaostávání za USA, především kvůli nižšímu tempu hospodářského růstu a nižší míře zaměstnanosti.

Jak uvádí Potužáková (2013), prioritami Lisabonské strategie byl přechod na znalostně založenou ekonomiku, urychlení procesu strukturálních reforem, zvýšení konkurenceschopnosti, dokončení vnitřního trhu, modernizace evropského sociálního modelu, zvýšení investic do lidského kapitálu, udržení zdravého ekonomického výhledu a příznivých vyhlídek růstu použitím vhodného mixu hospodářských politik. Cíle strategie přesahovaly do mnoha oblastí. Ačkoliv se jednalo o témata, která měla dopad na hospodářský růst a fungování trhů práce, bylo jich v této strategii zahrnuto příliš mnoho.

V roce 2003 byla revidována Evropská strategie zaměstnanosti. S ohledem na Lisabonskou strategii byla politika zaměstnanosti zaměřena na tři vzájemně propojené cíle, a to:

- plnou zaměstnanost,
- zlepšení kvality a produktivity práce,

- a posilování sociální koheze a začleňování,

V roce 2004 vydala skupina odborníků pod vedením W. Koka<sup>11</sup> zprávu, která měla za úkol zhodnotit úspěšnost fungování této strategie. Jelikož výsledky ukázaly, že strategii nebude možné naplnit ve všech směrech, byly původní ambiciózní cíle poněkud zredukovány. Strategie byla omezena pouze na klíčové cíle, kterými bylo vytvořit z Evropy atraktivní místo pro investice, zaměstnávání, znalosti a inovace sloužící pro růst a vytváření více a lepších pracovních míst. Zhodnocení Lisabonské strategie bylo revidováno ještě jednou a to Evropskou komisí v roce 2005. Základem nové struktury této strategie se měl stát na unijní úrovni „Lisabonský program společenství“, který měl být doplněn o programy národních politik definovaných v „Národních programech reform“ jednotlivých členských států. Tyto programy byly závaznými politickými dokumenty, které odpovídaly aktuálním potřebám daného členského státu a obsahovaly priority a opatření dané země s cílem stimulovat hospodářský růst a zaměstnanost v tříletých obdobích<sup>12</sup>.

V roce 2007 uplynulo deset let od vzniku Evropské strategie zaměstnanosti. Tato strategie byla hodnocena velmi kladně, jelikož díky ní došlo ke zvýšení míry zaměstnanosti, snížení míry dlouhodobé nezaměstnanosti a podnícení strukturálních reform v členských státech. Tato strategie se tedy stala vzorem pro politiku koordinace nejen zaměstnanosti, ale také v oblasti sociální ochrany a vzdělávání.

V roce 2008 ovšem na EU dopadla celosvětová ekonomická krize, která se projevila zhoršením všech makroekonomických ukazatelů a odhalila slabiny evropských trhů práce. V mnoha členských státech EU se míra nezaměstnanosti zvýšila na úroveň před rokem 2000 a ještě více se prohloubily rozdíly mezi jednotlivými členskými státy.

Z hlediska hodnocení úspěšnosti Lisabonské strategie nebylo v roce 2010 dosaženo všech stanovených cílů, především v oblasti zaměstnanosti a výzkumu a vývoje. Potvrdil se již dříve konstatovaný fakt, že mezi jednotlivými členskými státy EU jsou stále velké rozdíly, které ekonomická krize ještě více prohloubila. Vzhledem k výchozí situaci EU v daném období tedy nebylo možné tyto ambiciózní cíle splnit v celé šíři.

---

<sup>11</sup> Wim Kok – nizozemský politik

<sup>12</sup> Jednalo se o období let 2005 - 2008, 2008 - 2010.

Na Lisabonskou strategii navázala v roce 2010 strategie **Evropa 2020**. Jedná se o její pokračování na další desetiletí a jejím hlavním cílem je dostat hospodářství EU z krize, která odhalila strukturální nedostatky Evropy. Opětovný ekonomický růst mají nastartovat zejména tyto tři hybné síly:

- inteligentní a udržitelný růst (podpora znalostí, inovací, produkce méně náročná na zdroje apod.)
- a růst podporující začleňování (zvýšení účasti na trhu práce apod.).

V rámci těchto tří priorit si EU stanovila cíle v pěti oblastech, ve kterých má být dosaženo zlepšení do roku 2020. Jedná se o tyto následující cíle:

- zvýšení celkové zaměstnanosti na úroveň 75 % ve věkové skupině 20–64 let,
- zvýšení investic do vědy a výzkumu na hodnotu 3 % HDP,
- zvýšení podílu vysokoškoláků na 40 % ve věkové skupině 30–34 let a snížení podílu žáků s nedokončeným vzděláním na 10 %,
- snížení počtu obyvatel žijících v chudobě o 20 mil.

Struktura této strategie je ovšem velmi složitá, neboť k těmto pěti cílům je dále stanoveno sedm iniciativ a strategie se dále člení do deseti integrovaných směrů, což může její plnění značně komplikovat.

Jak uvádí Šimek (2007), k dosažení růstu podporujícího začleňování je potřeba zvýšit míru zaměstnanosti, investice do vzdělávání, bojovat proti chudobě, modernizovat pracovní trhy a systémy sociálního zabezpečení, které mohou pomoci předvídat změny a vybudovat soudržnější společnost. Pokud se chce Evropa vypořádat s takovými problémy, jako je stárnutí obyvatelstva či rostoucí globální konkurence musí plně využívat všech svých pracovních sil. Zásadní bude pro následující desetiletí používání prvků **konceptu flexikurity**<sup>13</sup> a umožnit lidem, aby získávali nové dovednosti, které by jim pomohly se lépe přizpůsobit podmínkám a změnám na trhu práce.

---

<sup>13</sup> Jedná se o přístup přinášející rovnováhu mezi pružným pracovním trhem a sociálním zabezpečením.

### 3 Trh práce České republiky

Česká republika je malým vnitrozemským státem, který vznikl v roce 1993 rozdělením tehdejší České a Slovenské federativní republiky. Její rozloha činí 78 866 km<sup>2</sup> a žije zde přes 10 mil. obyvatel. Česká republika sousedí se čtyřmi státy, kterými jsou Německo, Rakousko, Slovensko a Polsko. Z hlediska administrativního členění je Česká republika rozdělena do čtrnácti územních jednotek (ČSÚ, 2013).

Trh práce České republiky byl po dobu čtyřiceti let ovlivněn existencí centrálně plánované ekonomiky. Důsledkem centrální organizace výroby i distribuce byl rozhodující vliv domácích výrobců na trh výrobků a služeb a neexistence vnější konkurence. Velmi silná regulace pracovně-právních vztahů přinášela zaměstnancům vysoký stupeň ochrany a jistoty pracovního místa, což se odráželo v nízké efektivnosti využívání pracovní síly.

V roce 1989 došlo ke změně politického režimu a započal proces ekonomické transformace, jejímž cílem byl přechod na ekonomiku tržní, a který s sebou přinesl otevření trhu práce. Situace na začátku transformačního období se vyznačovala zejména plnou zaměstnaností, absencí otevřené nezaměstnanosti a převísem poptávky po pracovní síle nad její nabídkou (Kotýnková, 2006). Jak uvádí Spěváček et al. (2000), na začátku 90. let byla míra nezaměstnanosti velmi nízká, pohybovala se kolem tří procent, ale vykazovala velkou dynamiku růstu. V důsledku stále existující přezaměstnanosti začali být z trhu práce postupně vytlačováni zejména důchodci a ženy. Touto skutečností se začala míra zaměstnanosti rapidně snižovat. V tomto období proběhly důležité politické, ekonomické a sociální reformy, které pomohly k sociálně-ekonomické transformaci celé společnosti. Došlo k zásadním změnám na trhu práce zejména vlivem restrukturalizace ekonomiky.

Jak uvádí Kotýnková (2006), tyto změny se začaly na trhu práce projevovat v druhé polovině 90. let poklesem poptávky po pracovní síle a změnou kvalifikačních požadavků ze strany zaměstnavatelů. Významným mezníkem ve vývoj míry nezaměstnanosti se stala ekonomická recese let 1996–1999, kdy se míra nezaměstnanosti vyšplhala až na úroveň 9 %. Od tohoto období míra zejména dlouhodobé složky nezaměstnanosti výrazně narůstá.

### 3.1 Poptávka na trhu práce v České republice

#### 3.1.1 Zaměstnanost dle věkových kategorií a pohlaví

Celková míra zaměstnanosti se v období let 2003–2012 pohybovala průměrně kolem hodnoty 71,1 %. Z Tab. 3.1 je zřejmé, že od roku 2004 docházelo k pozvolnému nárůstu tohoto ukazatele, kdy nejvyšší hodnota byla zaznamenána v roce 2008, a to 72,4 %. Tento vývoj souvisí s výrazným ekonomickým růstem v tomto období. V roce 2009 na trh práce dopadly následky celosvětové hospodářské krize, které s sebou přinesly meziroční pokles míry zaměstnanosti až o 1,5 p.b. V následujícím roce lze vyzorovat ještě výraznější snížení tohoto ukazatele, a to na hodnotu 70,4 %. Tato skutečnost je dána zpožděním reakcí trhu práce na vývoj ekonomiky. V letech 2011 a 2012 se začal vlivem mírného oživení ekonomiky projevovat opětovný nárůst tohoto ukazatele, a to na hodnotu 71,5 % v roce 2012. Z hlediska vývoje míry zaměstnanosti dle pohlaví dosahuje ženská složka populace výrazně nižších hodnot, a to v průměru o 18,6 p.b. Vývoj tohoto ukazatele dokládá, že k poklesu celkové zaměstnanosti od roku 2008 přispěl o něco více pokles zaměstnanosti mužů, kdy se hodnota tohoto ukazatele snížila o 2,4 p.b.

**Tab. 3.1: Vývoj míry zaměstnanosti dle pohlaví v ČR (v %)**

Rok		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Celkem		70,7	70,1	70,7	71,2	72,0	72,4	70,9	70,4	70,9	71,5
dle pohlaví	muži	80,1	79,2	80,1	80,4	81,5	82,0	80,2	79,6	79,9	80,2
	ženy	61,4	61,1	61,3	61,8	62,4	62,5	61,4	60,9	61,7	62,5

*Zdroj: European Commission, 2014; vlastní zpracování*

V rámci srovnání míry zaměstnanosti dle věkových kategorií je patrné, že tento ukazatel dosahuje nejvyšších hodnot v kategorii osob ve věku 25–54 let. Naopak nejnižší míru zaměstnanosti dosahují mladiství ve věku od 15–24 let a tato skupina se proto řadí mezi rizikové skupiny na trhu práce, kdy míra zaměstnanosti mládeže dosahuje průměrně pouze 27,1 %. V Tab. 3.2 jsou patrné výrazné rozdíly v míře zaměstnanosti věkových kategorií rozčleněných dle pohlaví. Nejvýraznější rozdíl lze spatřit mezi mírou zaměstnanosti starší věkové skupiny, která dosahuje u žen průměrně pouze 33,5 %, což je o 25,7 p.b. méně než u mužů.

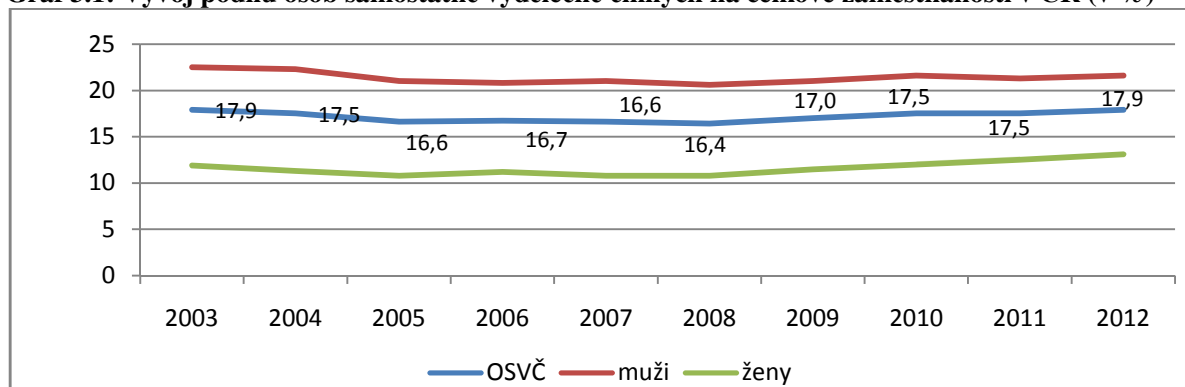
**Tab. 3.2: Vývoj míry zaměstnanosti dle věkových kategorií a pohlaví v ČR (v %)**

Rok		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
muži	15-24	32,3	30,1	31,3	31,5	32,8	32,4	31,1	29,6	29,2	29,2
	25-54	89,7	89,2	89,8	90,4	91,7	92,1	90,5	90,5	90,9	90,9
	55-64	57,5	57,2	59,3	59,5	59,6	61,9	59,6	58,4	58,9	60,3
ženy	15-24	27,6	25,4	23,4	23,7	23,9	23,5	21,7	20,6	19,9	21,0
	25-54	73,5	73,4	74,0	74,5	74,9	75,2	74,1	73,4	74,3	74,6
	55-64	28,4	29,4	30,9	32,1	33,5	34,4	35,0	35,5	37,2	39,0

Zdroj: European Commission, 2014; vlastní zpracování

### 3.1.2 Zaměstnanost z pohledu charakteru vykonávané činnosti

Podíl osob samostatně výdělečně činných na celkové zaměstnanosti se ve sledovaném období pohyboval průměrně kolem hodnoty 17,2 %, což je o 1,46 p.b. nad průměrnou hodnotou zemí EU 27. Zastoupení OSVČ je tedy na českém trhu práce z hlediska evropského srovnání vysoké.

**Graf 3.1: Vývoj podílu osob samostatně výdělečně činných na celkové zaměstnanosti v ČR (v %)**

Zdroj: European Commission, 2014; vlastní zpracování

Z Grafu 3.1 je patrné, že od roku 2004 došlo k poklesu podílu OSVČ na celkové zaměstnanosti, což bylo zapříčiněno zejména legislativními změnami v oblasti daní a pojistného. Jednalo se zejména o zavedení minimálního vyměřovacího základu pro výpočet daně ze samostatně výdělečné činnosti a rozdělení samostatné výdělečné činnosti na činnost hlavní a vedlejší. Přičemž z činnosti hlavní byla stanovena povinnost platit minimální pojistné na důchodové zabezpečení. Pro výpočet pojistného na všeobecné zdravotní pojištění byl zvýšen minimální vyměřovací základ<sup>14</sup>. Pokles tohoto ukazatele mohl být způsoben také vstupem ČR do Evropské unie. Ve většině nových členských zemí po vstupu do EU měl totiž

<sup>14</sup> Vyměřovacím základem se stala polovina průměrné mzdy v národním hospodářství místo původní minimální mzdy.

tento ukazatel shodnou klesající tendenci. Tato skutečnost může být zapříčiněna změnou podmínek v podnikání v některých oborech nebo také nedostatečnou konkurenceschopností českých výrobců (Kotýnková, 2006). Od roku 2009 je patrný opětovný nárůst tohoto ukazatele, jehož možnou příčinou mohou být legislativní změny související s reformou veřejných financí, např.: zrušení minimálního základu daně z příjmu pro OSVČ, zrušení registračních pokladen a nová konstrukce základu daně pro výpočet daně z příjmu fyzických osob, která zdaňuje více zaměstnance než OSVČ (Malý, 2007).

Ve srovnání podílu OSVČ na celkové zaměstnanosti z hlediska pohlaví je evidentní, že vyšší hodnoty dosahují muži, a to v průměru 21,4 %. Na rozdíl od žen, které dosahují průměrné hodnoty pouze 11,6 %.

### 3.1.3 Sektorová struktura zaměstnanosti

Vývoj zaměstnanosti dle sektorů národního hospodářství prošel od roku 1989 výraznými změnami. Zejména došlo k poklesu podílu primárního sektoru na celkové zaměstnanosti, který činil v roce 1990 až 12 %, přičemž v roce 2003 se tato hodnota snížila na pouhé 4,0 %. Jak je patrné z Tab. 3.3, ve sledovaném období měl tento podíl stále klesající trend, ovšem již méně výrazný. Jak uvádí Kotýnková (2006), v oblasti zemědělství již byla dosažena poměrně nízká úroveň zaměstnanosti, a proto by se do budoucna tato hodnota výrazněji měnit neměla. Klesající podíl na celkové zaměstnanosti byl zaznamenán také u sektoru sekundárního. Postupně docházelo ke snižování počtu pracovních míst vlivem sílícího tlaku na snižování nákladů, optimalizaci výrobní struktury a růst produktivity práce (Kotýnková, 2006). Naopak podíl sektoru terciárního na celkové zaměstnanosti zaznamenal velmi vysoký nárůst, a to až o 40,9 % v roce 2012 ve srovnání s rokem 1990 (43,0 %).

**Tab. 3.3: Vývoj sektorové struktury zaměstnanosti v ČR (v %)**

Rok	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Primární sektor</b>	4,0	4,1	3,8	3,7	3,4	3,4	3,3	3,2	3,3	3,3
<b>Sekundární sektor</b>	38,2	38,7	38,8	38,3	38,2	38,0	36,6	36,0	36,4	36,1
<b>Terciární sektor</b>	57,8	57,2	57,5	58,0	58,4	58,6	60,1	60,8	60,2	60,6

*Zdroj: European Commission, 2014; vlastní zpracování*



### 3.1.4 Zaměstnanost z pohledu flexibility pracovních forem

Do jaké míry je trh práce dané země flexibilní, lze posoudit mimo jiné také z hlediska využívání tzv. flexibilních forem zaměstnávání. Z Tab. 3.4 je zřejmé, že práce na zkrácený pracovní úvazek nepatří mezi příliš využívané formy zaměstnávání. Podíl osob pracujících na zkrácený pracovní úvazek se na českém trhu práce pohyboval ve sledovaném období v průměru nad 5%. Dále převažuje výrazný nesoulad ve využívání této formy zaměstnávání dle pohlaví. Ženy jsou totiž zaměstnávány na zkrácený pracovní úvazek v průměru o 6,46 p.b. více než muži. Jak uvádí Kotýnková (2009), důvodem využívání zkrácených pracovních úvazků u žen může být především možnost lépe sladit pracovní povinnosti s péčí o děti.

**Tab. 3.4: Podíl zkrácených pracovních úvazků na celkové zaměstnanosti v ČR (v %)**

Rok		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Celkem		5,0	4,9	4,9	5,0	5,0	4,9	5,5	5,9	5,5	5,8
dle pohlaví	muži	2,3	2,3	2,1	2,2	2,3	2,2	2,8	2,9	2,5	2,9
	ženy	8,5	8,3	8,6	8,7	8,5	8,5	9,2	9,9	9,4	9,5

*Zdroj: European Commission, 2014; vlastní zpracování*

Podíl osob pracujících na dobu určitou není na českém trhu práce příliš vysoký, což je způsobeno vysokou preferencí pracovních úvazků na dobu neurčitou, které jsou spojeny s větší mírou jistoty pro zaměstnance, ale zároveň nižší mírou flexibility pro zaměstnavatele. Z hlediska srovnání tohoto ukazatele dle pohlaví jsou častěji na dobu určitou zaměstnávány ženy, a to o 3 p.b více než muži. Z Tab. 3.5 je patrný klesající trend toho ukazatele až do roku 2008, který byl pravděpodobně spojen s ekonomickým růstem v tomto období. V roce 2009 je evidentní mírný nárůst tohoto ukazatele v důsledku hospodářské krize a s ní spojené nejistoty na trhu práce. Od roku 2011 již převládá opětovný klesající trend, což může být způsobeno mírným oživením ekonomiky a snížením nejistoty.

**Tab. 3.5: Podíl pracovních úvazků na dobu určitou na celkové zaměstnanosti v ČR (v %)**

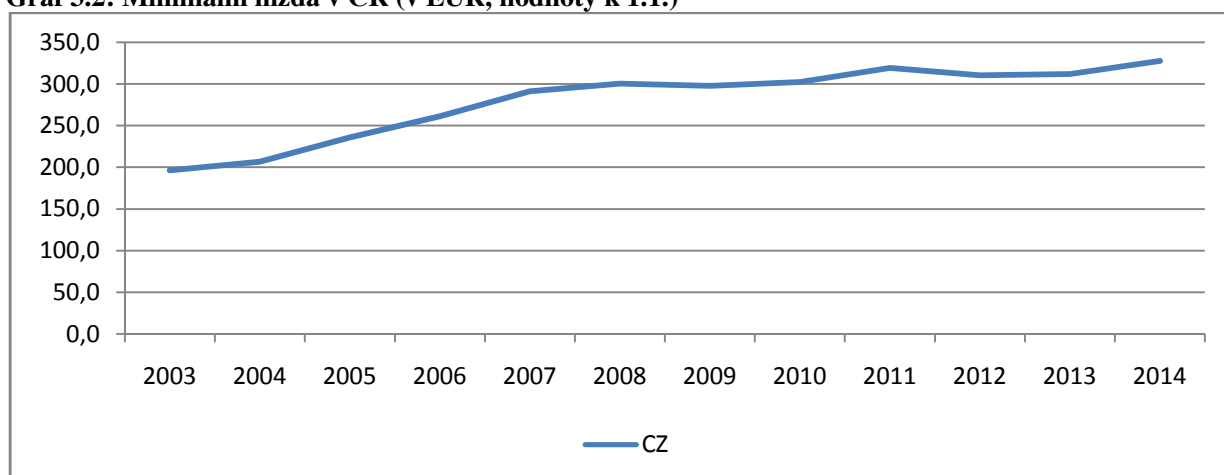
Rok		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Celkem		9,2	9,1	8,6	8,7	8,6	8,0	8,5	8,9	8,5	8,8
dle pohlaví	muži	7,9	7,8	7,6	7,5	7,3	6,5	7,0	7,5	7,2	7,4
	ženy	10,7	10,7	9,8	10,1	10,2	9,8	10,2	10,6	10,1	10,5

*Zdroj: European Commission, 2013; vlastní zpracování*

### 3.1.5 Minimální mzda

Minimální mzda je v České republice upravena dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Přesná výše je stanovena v nařízení vlády o minimální mzdě č. 210/2013 Sb. Tato nejnižší přípustná odměna za práci byla v ČR opětovně zavedena v roce 1991. Z Grafu 3.2 je patrné, že od roku 2003 byla valorizována každoročně, ale podíl navýšení se každým rokem snižoval, a to z 8,0 % v roce 2004 až na 5,7 % v roce 2007. Od roku 2007 až do poloviny roku 2013 se výše minimální mzdy neměnila a činila po celé toto období 8 000 Kč (průměrně 303,5 EUR). V Grafu 3.2 jsou tyto částky vyjádřeny pro následující komparaci v eurech a liší se pouze o kurzové rozdíly. Od srpna roku 2013 byla výše minimální mzdy po pěti letech zvýšena o 500 Kč a v současnosti tedy činí 8 500 Kč (327,6 EUR). Pro osoby zdravotně postižené a pro osoby mladistvé platily nižší sazby minimální mzdy, ale od roku 2006 došlo k jejich sjednocení. V ČR je standardní čtyřicetihodinová týdenní pracovní doba.

**Graf 3.2: Minimální mzda v ČR (v EUR, hodnoty k 1.1.)**



*Zdroj: Eurostat, 2014b, vlastní zpracování*

## 3.2 Nabídka na trhu práce v České republice

### 3.2.1 Míra ekonomické aktivity

Míra ekonomické aktivity, nebo-li míra participace na trhu práce velmi úzce souvisí s demografickým vývojem obyvatelstva. Ve sledovaném období se tento ukazatel pohyboval průměrně kolem hodnoty 70,3 %, což je mírně pod průměrem zemí EU 28 (70,4 %). Česká republika se potýká stejně jako ostatní země Evropské unie s problémem populačního stárnutí, který se projevuje růstem podílu osob v důchodovém věku a tedy i růstem počtu ekonomicky

neaktivních osob a snížením podílu dětské složky populace. Mezi důsledky stárnutí populace se řadí především rostoucí finanční zátěž pro důchodový systém a systém zdravotní péče.

**Tab. 3.6: Vývoj míry ekonomické aktivity dle věkových kategorií v ČR (v %)**

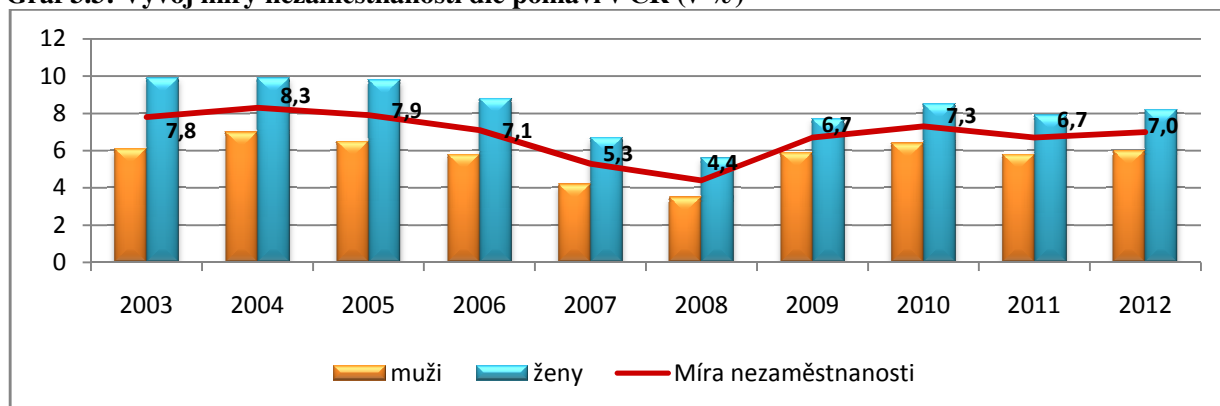
Rok		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Celkem (15–64)</b>		70,2	70,0	70,4	70,3	69,9	69,7	70,1	70,2	70,5	71,6
<b>dle věkových kategorií</b>	15–24	36,8	35,2	34,0	33,5	31,9	31,1	31,8	30,9	30,1	31,3
	25–54	87,8	87,8	88,3	88,2	87,8	87,3	87,7	87,8	88,0	88,4
	55–64	44,2	45,1	46,9	47,7	48,2	49,5	49,6	49,7	50,6	52,4

*Zdroj: European Commission, 2014; vlastní zpracování*

Z hlediska vývoje míry ekonomické aktivity dle věkových kategorií je evidentní, že ekonomická aktivita je nejnižší u nejmladší věkové skupiny osob. Dále je patrné že tato míra měla ve sledovaném období u této skupiny osob klesající tendenci, což může být způsobeno zejména prodlužující se účastí ve vzdělávacím procesu. Míra participace osob ve věku 55–64 let vykazovala ve sledovaném období naopak rostoucí trend, a to celkově o 8,2 p.b ve srovnání s rokem 2003. Tento nárůst může být způsoben mimo jiné prodloužením věku odchodu do důchodu. Nejvyšších hodnot dosahovala střední věková skupina, kde se míra ekonomické aktivity pohybovala v průměru kolem 87,9 %.

### **3.2.2 Míra nezaměstnanosti dle pohlaví a věkových kategorií**

Situace na trhu práce v České republice je ovlivňována zejména vývojem vnějšího ekonomického prostředí, především tedy vývojem ekonomiky zemí Evropské unie. Míra nezaměstnanosti se od roku 2004 postupně snižovala, a to z hodnoty 8,3 % na hodnotu 4,4 % v roce 2008, viz Graf 3.3. Tento klesající trend byl způsoben jednak výrazným ekonomickým růstem v tomto období, a jednak vstupem České republiky do EU, které přineslo mimo jiné příliv zahraničních investic a tedy zvýšení míry zaměstnanosti.

**Graf 3.3: Vývoj míry nezaměstnanosti dle pohlaví v ČR (v %)**

Zdroj: European Commission, 2014; vlastní zpracování

Od roku 2009 byl vývoj na trhu práce v ČR negativně ovlivněn dopady světové hospodářské krize. Míra nezaměstnanosti se zvýšila meziročně o 2,3 p.b. a svého vrcholu dosáhla v roce 2010, a to 7,3 %. V roce 2011 došlo k mírnému ekonomickému oživení a hodnota nezaměstnanosti se mírně snížila. V následujícím roce ovšem došlo k opětovnému nárůstu této veličiny, a to na hodnotu 7,0 %. Z Grafu 3.3 lze dále vyčíst, že míra nezaměstnanosti žen dlouhodobě převyšuje míru nezaměstnanosti mužů, a to průměrně o 2,4 p.b, i když se tento rozdíl daří postupně snižovat.

**Tab. 3.7: Vývoj míry nezaměstnanosti dle věkových kategorií v ČR (v %)**

Rok		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
dle věkových kategorií	15–24	17,6	20,4	19,3	17,5	10,7	9,9	16,6	18,3	18,1	19,5
	25–74	6,6	7,0	6,8	6,2	4,8	3,9	5,8	6,4	5,9	6,0

Zdroj: Eurostat, 2014c; vlastní zpracování

Vývoj míry nezaměstnanosti lze dále porovnávat dle věkové struktury nezaměstnaných osob, viz Tab. 3.7. Kategorie osob ve věku 15–24 let vykazuje dlouhodobě velmi vysokou míru nezaměstnanosti, která činila ve sledovaném období průměrně hodnotu 16,8 %. Od roku 2008, kdy tato veličina dosahovala hodnoty 9,9 %, došlo k výraznému zvýšení, a to téměř o 10 p.b. Vysoká míra nezaměstnanosti u této věkové kategorie představuje velmi závažný problém.

### 3.2.3 Míra nezaměstnanosti zahraničních pracovníků

Od roku 2004 kdy vstoupila Česká republika do Evropské unie došlo k novelizaci zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, kterým došlo k rozdělení kategorie cizinců podle státní příslušnosti na občany EU/EHP a na občany třetích zemí. Pro občany EU/EHP platily jiná pravidla než pro občany ze třetích zemí (Pavel, Turková, 2007). Z Tab. 3.8 je patrné, že míra nezaměstnanosti občanů ze třetích zemí v roce 2004 rapidně poklesla, ale tento pokles je pouze zkreslený, v důsledku rozdělení kategorie cizinců na zmíněné dvě podkategorie. Za rok 2004 nejsou údaje míry nezaměstnanosti občanů EU/EHP dostupná. Od roku 2005 je patrné postupné snižování míry nezaměstnanosti u obou kategorií až do roku 2008, kdy byla naměřena nejnižší hodnota, a to 2,7 % u občanů z EU/EHP a 3,7 % u občanů mimo EU.

**Tab. 3.8: Vývoj míry nezaměstnanosti zahraničních pracovníků v ČR (v %)**

Rok	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Občané EU/EHP a Švýcarska	-	-	7,2	5,0	2,7	2,7	5,0	5,0	5,5	6,5
Občané třetích zemí	10,2	5,6	6,9	6,2	5,6	3,7	5,8	4,6	5,7	5,7

*Zdroj: Eurostat, 2014c, vlastní zpracování*

Od roku 2009 došlo k výraznému růstu míry nezaměstnanosti u obou kategorií v důsledku dopadů ekonomické a hospodářské krize na trh práce. Ministerstvo vnitra, které má v kompetenci migrační politiku, sestavilo materiál s názvem „Zajištění bezpečnostní situace ČR v situaci s propouštěním zahraničních zaměstnanců v důsledku hospodářské krize.“ Cílem tohoto opatření byla regulace migračních toků. Byla navržena přísnější pravidla pro vydávání obchodních a zaměstnaneckých víz (Janda, 2012). Od roku 2012 lze vypozařovat, že míra nezaměstnanosti cizinců ze třetích zemí je nižší než míra nezaměstnanosti občanů EU/EHP, což je zapříčiněno omezením jejich zaměstnávání. Tato skutečnost bude mít pravděpodobně negativní dopad na český trh práce.

### 3.2.4 Míra nezaměstnanosti dle dosaženého vzdělání

Stupně vzdělání jsou členěny do tří úrovní, kdy míra nezaměstnanosti vykazovala nejnižší úroveň u osob s ukončeným prvním a druhým stupněm terciárního vzdělání (5–6), která činila průměrně pouze 2,1 %. Míra nezaměstnanosti osob s vyšším sekundárním a postsekundárním vzděláním (3–4) se pohybovala v průměru kolem 5,5 % a během sledovaného období došlo k jejímu mírnému snižování. Naopak nejvyšší hodnoty byly zaznamenány u osob s nejnižší úrovní vzdělání (0–2), kde patří preprimární, primární a nižší

sekundární vzdělání. Hodnota míry nezaměstnanosti se u této skupiny osob pohybovala ve sledovaném období průměrně kolem hodnoty 21,7 %, což je velmi vysoký výsledek. Tato skupina nekvalifikovaných a nízko-kvalifikovaných osob je tedy nezaměstnaností ohrožena nejvíce.

**Tab. 3.9: Vývoj míry nezaměstnanosti dle dosažené úrovně vzdělání v ČR (v %)**

Rok		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
dle úrovně vzdělání	0–2	19,2	22,8	24,4	22,4	19,1	17,3	21,8	22,7	21,5	25,5
	3–4	6,1	6,4	6,2	5,5	4,3	3,3	5,4	6,2	5,7	5,7
	5–6	1,9	1,9	2,0	2,2	1,5	1,5	2,2	2,5	2,6	2,6

*Zdroj: Eurostat, 2014d, vlastní zpracování*

### 3.2.5 Míra dlouhodobé nezaměstnanosti

Pro dokreslení celkové situace na trhu práce je důležité poskytnout informace také o vývoji míry dlouhodobé nezaměstnanosti. Z Tab. 3.10 je patrné, že v průběhu sledovaného období došlo k jejímu pozvolnému snižování, a to z hodnoty 4,2 % v roce 2004 na hodnotu 1,7 % v roce 2008. Od roku 2009 došlo vlivem dopadů hospodářské krize ke zvýšení tohoto ukazatele, které ale nebylo příliš výrazné. Dále je patrné, že míra dlouhodobé nezaměstnanosti žen byla průměrně o 1,4 p.b. vyšší než u mužů. Dlouhodobou nezaměstnaností jsou tedy více ohroženy ženy než muži.

**Tab. 3.10: Vývoj míry dlouhodobé nezaměstnanosti v ČR (v %)**

Rok		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Podíl dl. nezam. na celkové nezam.		48,7	51,0	53	54,3	52,2	49,3	30,3	41,2	40,7	43,5
Míra dl. nezam.		3,8	4,2	4,2	3,9	2,8	2,2	2,0	3,0	2,7	3,0
dle pohlaví	muži	2,8	3,4	3,4	3,1	2,1	1,7	1,6	2,6	2,4	2,6
	ženy	5,0	5,3	5,3	4,9	3,6	2,8	2,5	3,5	3,2	3,6

*Zdroj: Eurostat, 2014e, vlastní zpracování*

Viditelný problém českého trhu práce představuje podíl dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti. Tato hodnota dosahovala ve sledovaném období průměrně 46,4 % a stále se jí nedaří výrazněji eliminovat.

### 3.3 Politika zaměstnanosti v České republice

V souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie v roce 2004 se stala politika zaměstnanosti politikou koordinovanou<sup>15</sup>. Důležitým dokumentem při realizaci této politiky se stal Národní akční plán zaměstnanosti 2004–2006. Tento dokument nahradil posléze Národní lisabonský program 2005–2008, Národní program reforem 2006–2010 a dále Národní plán reforem na léta 2011 a 2012 (MPSV, 2014a).

Politika zaměstnanosti je zajišťována v současné době podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Tato zásadní právní norma upravuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti. Cílem politiky zaměstnanosti je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Realizace této politiky probíhá v podobě souboru nejrůznějších opatření pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti. Při provádění politiky zaměstnanosti spolupracuje stát také s dalšími subjekty na trhu práce, a to především s profesními organizacemi, organizacemi zaměstnavatelů, územními samosprávnými celky a sdruženími osob se zdravotním postižením. Správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti vykonává Ministerstvo práce sociálních věcí prostřednictvím správy služeb zaměstnanosti a Úřad práce ČR (zákon č. 435/2004 Sb.).

Od roku 2011 nabyt účinnosti zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce a o změně souvisejících zákonů. Dle změny tohoto zákona došlo k reorganizaci služeb zaměstnanosti. Ze stávajících 77 úřadů práce byl vytvořen jeden samostatný Úřad práce ČR s generálním ředitelstvím v Praze a čtrnácti krajskými pobočkami se sídlem v krajských městech. Krajské pobočky se dále člení na kontaktní pracoviště, která jsou zřízena jak v sídlech bývalých úřadů práce, tak i na dalších místech. Cílem bylo zajistit hustší síť institucí, které by zabezpečily klientům lepší dostupnost (MPSV, 2014b).

V České republice postupně dochází k rozvíjení sítě služeb zaměstnanosti, kdy zaměstnání není zprostředkováváno pouze krajskými pobočkami Úřadu práce, ale také prostřednictvím tzv. agentur práce<sup>16</sup>. Obě tyto instituce spolu spolupracují při zprostředkovatelské činnosti a při řešení situací na trhu práce a nabízejí poradenské a informační služby v oblasti pracovních příležitostí (zákon č. 435/2004 Sb.).

---

<sup>15</sup> na úrovni EU přijímáme základní standardy a cíle politiky zaměstnanosti a v souladu s nimi si dotváříme své vlastní předpisy a pravidla.

<sup>16</sup> často krátkodobá práce

### 3.3.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Mezi nástroje pasivní politiky zaměstnanosti v ČR se řadí podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci. Nárok na **podporu v nezaměstnanosti** vzniká uchazeči o zaměstnání pokud:

- vykonával v období posledních dvou let zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, která zakládala povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a to po dobu alespoň dvanácti měsíců,
- podal žádost krajské pobočky Úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání a to ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána,
- nepobírá zároveň starobní důchod.

Pokud uchazeč o zaměstnání splňuje všechny výše uvedené podmínky náleží mu podpora v nezaměstnanosti a to ode dne podání písemné žádosti. Délka pobírání podpory v nezaměstnanosti se odvíjí od věku uchazeče o zaměstnání a činí:

- do 50 let věku pět měsíců,
- nad 55 let a do 55 let věku osm měsíců,
- nad 55 let věku jedenáct měsíců.

Podpora v nezaměstnanosti je vypočítána jako procentní sazba buď z průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního ukončeného zaměstnání, nebo z posledního vyměřovacího základu<sup>17</sup> a její výše dosahuje:

- první 2 měsíce – 65 %,
- další 2 měsíce – 50 %,
- zbývající podpůrní dobu – 45 %.

Další nástroj pasivní politiky zaměstnanosti představuje **podpora při rekvalifikaci**, na níž vzniká uchazeči o zaměstnání nárok, pokud je účastníkem rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce a nepobírá zároveň starobní důchod. O přiznání této podpory rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce a je poskytována po celou dobu trvání rekvalifikace (zákon č. 435/2004 Sb.).

---

<sup>17</sup> u osob samostatně výdělečně činných



### 3.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Důraz u aktivní politiky zaměstnanosti je kladen především na vytváření nových pracovních příležitostí a přípravu pracovních sil pro uplatnění se na trhu práce. Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jimiž je v ČR realizovaná patří především rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, investiční pobídky, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a aktivizační pracovní příležitost.

**Rekvalifikací** se rozumí buď získání nové kvalifikace nebo zvýšení, rozšíření či prohloubení kvalifikace dosavadní. Jejím hlavním cílem je přizpůsobit kvalifikaci uchazečů o zaměstnání požadavkům trhu práce (Šimek, 2010).

**Veřejně prospěšné práce** představují časově omezené pracovní příležitosti (maximálně po dobu dvanácti po sobě jdoucích kalendářních měsíců), které slouží především k aktivaci osob, kteří jsou na trhu práce těžko umístitelní. Jedná se především o osoby dlouhodobě nezaměstnané, osoby s nízkou kvalifikací či ze sociokulturně znevýhodněného prostředí. Obsahem práce musejí být takové činnosti, které splňují veřejnou prospěšnost (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009).

**Investiční pobídky** znamenají hmotnou podporu, která je poskytována zaměstnavateli, který vytváří nová pracovní místa či poskytuje rekvalifikaci nebo školení novým zaměstnancům.

**Společensky účelná pracovní místa** jsou taková pracovní místa, která zřizuje zaměstnavatel na základě dohody s Úřadem práce a může mu být na tyto pracovní místa poskytnut příspěvek. Tyto pracovní místa slouží pro umístění uchazečů, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.

**Překlenovací příspěvek** je poskytován Úřadem práce na základě dohody osobám samostatně výdělečně činným, které přestaly být uchazeči o zaměstnání. Tento příspěvek slouží na úhradu provozních nákladů a je časově omezen.

***Příspěvek na zapracování*** poskytuje Úřad práce zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel zaměstnává uchazeče o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče. Příspěvek se poskytuje maximálně po dobu tří měsíců.

***Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program*** je poskytován na základě dohody s Úřadem práce tomu zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a tedy nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v plném rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (zákon č. 435/2004 Sb.).

***Aktivizační pracovní příležitost*** je nástroj, který funguje nově od roku 2014 a je určen zejména pro osoby dlouhodobě nezaměstnané nebo pro uchazeče o zaměstnání v hmotné nouzi dle zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi (MPSV, 2014c).

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti je také poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a sdílené zprostředkování zaměstnání pomocí agentur práce (zákon č. 435/2004 Sb.).

### **3.3.3 Výdaje na politiku zaměstnanosti**

Finanční prostředky v rámci politiky zaměstnanosti jsou poskytovány jednak ze státního rozpočtu<sup>18</sup>, a jednak z rozpočtu Evropského sociálního fondu<sup>19</sup>. Výdaje na politiku zaměstnanosti se ve sledovaném období pohybovaly průměrně kolem hodnoty 672,5 mil. EUR a tvořily tak 0,5 % na HDP. Výdaje na pasivní složku politiky zaměstnanosti výrazně převyšovaly výdaje na její aktivní složku, a to průměrně o 163 mil. EUR. Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti zaznamenaly výrazný meziroční nárůst v roce 2004, a to o 21 mil. EUR. Důvodem tohoto zvýšení může být skutečnost, že vstoupil v platnost nový zákon o zaměstnanosti, který se snažil posílit vliv právě aktivizační politiky zaměstnanosti před její pasivní složkou.

V průběhu sledovaného období výdaje na politiku zaměstnanosti každým rokem nepatrně narůstaly až do roku 2008. V roce 2009 došlo ke skokovému zvýšení těchto výdajů téměř o třetinu, a to z hodnoty 645,5 mil. EUR až na 1 007,7 mil. EUR. Toto zvýšení výdajů bylo zapříčiněno zejména poklesem ekonomiky. Tento pokles způsobil nárůst míry

---

<sup>18</sup> v rámci PPZ i APZ

<sup>19</sup> v rámci APZ

nezaměstnanosti, což znamenalo nárůst výdajů na vyplácení podpor v nezaměstnanosti, a to meziročně o 311,1 mil. EUR. Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti byly nejvyšší v roce 2010 a představovaly hodnotu 329,4 mil. EUR.

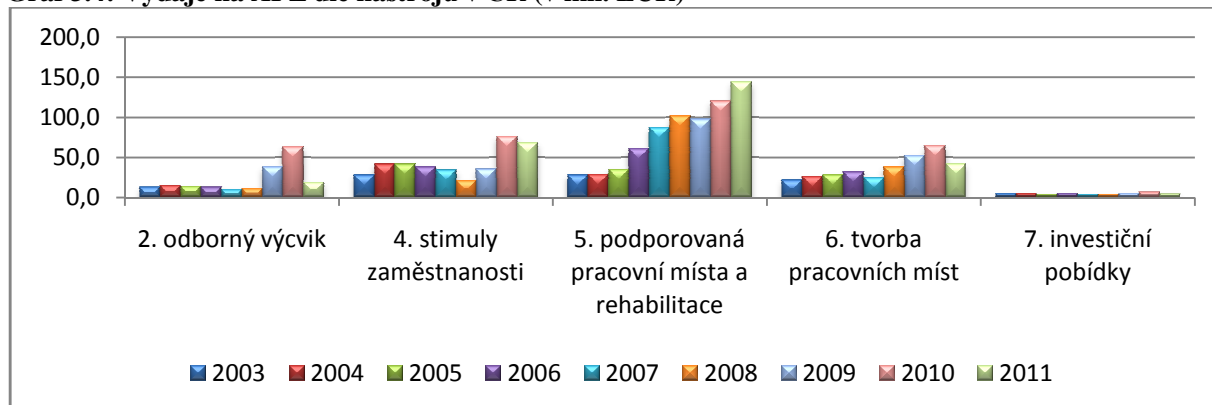
**Tab. 3.11: Výdaje na politiku zaměstnanosti v letech 2003-2011 v ČR**

Rok		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Celkem výdaje na PZ</b>	v mil. EUR	404,6	444,3	492,9	559,6	588,9	645,5	1 007,7	1 045,0	863,9
	v % HDP	0,480	0,483	0,471	0,473	0,447	0,419	0,709	0,697	0,556
<b>Výdaje na služby zaměstnanosti</b>	v mil. EUR	61,3	107,5	129,2	147,4	169,8	179,0	177,7	167,9	150,9
	v % HDP	0,073	0,117	0,123	0,125	0,129	0,116	0,125	0,112	0,097
<b>PPZ</b>	v mil. EUR	249,1	221,6	241,6	264,3	259,7	291,2	602,3	547,8	436,7
	v % HDP	0,295	0,241	0,231	0,223	0,197	0,189	0,424	0,365	0,281
<b>APZ</b>	v mil. EUR	94,2	115,2	122,2	147,9	159,4	175,3	227,6	329,4	276,3
	v % HDP	0,112	0,125	0,117	0,125	0,121	0,114	0,16	0,22	0,178

*Zdroj: Eurostat, 2014f, vlastní zpracování*

Jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou z hlediska evropského srovnání rozděleny do pěti skupin, a to na odborný výcvik, stimuly zaměstnanosti, podporované pracovní místa a rehabilitace, tvorbu pracovních míst a investiční pobídky. Z Grafu 3.4 je patrné, že největší podíl na celkových výdajích APZ tvoří podporovaná pracovní místa a rehabilitace, která měla téměř po celý desetiletý vývoj rostoucí trend, výjimkou byl pouze rok 2009. V roce 2011 dosáhly tyto výdaje 143,6 mil. EUR. Dalším hojně využívaným nástrojem APZ jsou zejména v posledních letech na českém trhu práce různé stimuly zaměstnanosti. Naopak nejméně využívaným nástrojem jsou investiční pobídky, jejichž výdaje činily v roce 2011 pouze 4,3 mil. EUR.

**Graf 3.4: Výdaje na APZ dle nástrojů v ČR (v mil. EUR)**



*Zdroj: Eurostat, 2014f, vlastní zpracování*

## 4 Trh práce Nizozemí

Nizozemské království vzniklo v roce 1815 a do roku 1830 bylo jeho součástí také území dnešní Belgie, která se od tohoto roku osamostatnila. Jedná se o stát ležící v severozápadní Evropě, kde na velmi malé rozloze 41 543 km<sup>2</sup> žije přes 16,8 mil. obyvatel. Nizozemí sousedí se dvěma státy, kterými jsou Německo a Belgie. Z hlediska administrativního členění je rozděleno do dvanácti územních samosprávných celků<sup>20</sup>, které jsou řízeny provinčními stavy a radami (BusinessInfo, 2013).

Nizozemský trh práce prošel za posledních čtyřicet let velkou proměnou. Ještě v druhé polovině 70. a v první polovině 80. let 20. století se tato země potýkala s rapidním nárůstem míry nezaměstnanosti v důsledku vleklé recese, což představovalo pro poválečné období pozoruhodný jev. V roce 1983 míra nezaměstnanosti dosáhla dokonce hodnoty 12 %. Také míra ekonomické aktivity a míra zaměstnanosti v Nizozemí představovaly mnohem nižší hodnoty než jaké dosahovaly ostatní vyspělé země. V roce 1983 míra ekonomické aktivity osob ve věku 16–64 let činila v Nizozemí pouze 59 %, což byla hodnota nižší než průměr zemí EU, který dosahoval přibližně 66 % (de Koning et al., 2003).

Během tohoto období byla přijata řada opatření a reforem, které měly situaci na trhu práce v Nizozemí zlepšit. Jednalo se zejména o strukturální reformy trhu práce, které si kladly za cíl zpružnit nizozemský trh práce. Jednu důležitých rolí zde sehrála zejména větší míra využívání práce na zkrácený pracovní úvazek, sezónní práce a práce krátkodobé (Krauss, 2000). Dále byla pozornost zaměřena na umírněný mzdový vývoj, který byl důsledkem Wassenaarské dohody v roce 1982 mezi zaměstnavateli, odbory a vládou (de Haan, Verboon, 2002).

Výsledky, kterých bylo prostřednictvím těchto změn na trhu práce dosaženo, jsou některými autory označovány jako tzv. nizozemský zázrak, jelikož se situace na trhu práce od základu proměnila. V současné době se Nizozemí řadí mezi státy, které vykazují nejnižší míru nezaměstnanosti a nadprůměrně vysokou úroveň zaměstnanosti ve srovnání s ostatními státy EU. V roce 2001 se míra nezaměstnanosti pohybovala mírně nad 2 %, což představovalo hodnotu pravděpodobně pod její přirozenou úrovní. Velká část zaměstnavatelů se dokonce

---

<sup>20</sup> provincií

potýkala s problémem obsadit volná pracovní místa. Pro srovnání v roce 2000 činila míra ekonomické aktivity v Nizozemí 75 %, zatímco průměr zemí EU byl pouze o něco málo vyšší než v roce 1983, a to 70 % (de Koning et al., 2003).

## 4.1 Poptávka na trhu práce v Nizozemí

### 4.1.1 Zaměstnanost dle věkových kategorií a pohlaví

V průběhu sledovaného období se tato veličina pohybovala průměrně kolem hodnoty 76,8 %, což je o 2,6 p.b. nad průměrnou hodnotou zemí EU 28. Z této skutečnosti lze usoudit, že míra zaměstnanosti v Nizozemí je nadprůměrně vysoká. Od roku 2001 se Nizozemí potýkalo se slabší výkonností trhu práce v důsledku hospodářského oslabení, které bylo způsobeno slabou domácí poptávkou. V roce 2004 se začala ekonomická situace pozvolna zlepšovat a také míra zaměstnanosti mírně vzrostla. Své nejvyšší úroveň dosáhla v roce 2009, a to 78,8 %. Poté vlivem nepříznivého ekonomického vývoje následoval v roce 2010 pokles, a to meziročně o 2,0 p.b. V následujících letech lze pozorovat opětovný nárůst této veličiny, a to až na hodnotu 77,2 %. Vlivem propadu ekonomiky v roce 2012 se ovšem v následujícím roce očekává opětovný pokles tohoto ukazatele.

Z pohledu srovnání míry zaměstnanosti dle pohlaví je evidentní, že míra zaměstnanosti mužů dosahuje ve sledovaném období vyšších hodnot než míra zaměstnanosti žen, a to průměrně o 13,5 p.b. Míra zaměstnanosti žen se pohybuje průměrně kolem 70,0 %, což je nadprůměrná hodnota v porovnání se zeměmi EU 28, kde dosahuje tato veličina pouze 61,2 %.

**Tab. 4.1: Vývoj míry zaměstnanosti dle pohlaví v NIZ (v %)**

Rok		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Míra zaměstnanosti		75,2	74,9	75,1	76,3	77,8	78,9	78,8	76,8	77,0	77,2
dle pohlaví	muži	83,4	82,7	82,4	83,5	84,8	85,5	84,9	82,8	82,6	82,5
	ženy	66,9	66,9	67,6	69,0	70,7	72,2	72,7	70,8	71,4	71,9

*Zdroj: European Commission, 2014; vlastní zpracování*

V Tab. 4.2 je zobrazen vývoje míry zaměstnanosti dle pohlaví a jednotlivých věkových kategorií. Z této tabulky je vidět, že míra zaměstnanosti dosahuje nejvyšších hodnot u osob ve střední věkové skupině (25–54 let). Naopak nejnižší hodnoty jsou pozorovány u starší pracovní síly ve věku 55–64 let, ale zároveň je evidentní, že tyto hodnoty během

sledovaného období zaznamenaly výrazný meziroční nárůst a to jak u mužů (průměrně o 1,2 p.b.), tak u žen (průměrně o 1,9 p.b.). Tento rostoucí trend je zapříčiněn zejména legislativní podporou zaměstnávání starších pracovníků na zkrácený pracovní úvazek.

Míra zaměstnanosti mladistvých se pohybovala ve sledovaném období průměrně kolem hodnoty 66,1 %, což je o téměř polovinu nad průměrem EU 28 (35,4 %). Míra zaměstnanosti nejmladší věkové kategorie je tedy na nizozemském trhu práce velmi vysoká a to jak u mužů, tak u žen. Důvodem této velmi příznivé míry zaměstnanosti může být skutečnost, že je v Nizozemí velmi podporována práce na zkrácený pracovní úvazek. Výraznější rozdíl si lze povšimnout u míry zaměstnanosti starší věkové kategorie osob, kdy míra zaměstnanosti mužů je o 21,5 p.b. vyšší než míra zaměstnanosti žen ve stejné věkové kategorii.

**Tab. 4.2: Vývoj míry zaměstnanosti dle věkových kategorií a pohlaví v NIZ (v %)**

Rok		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
muži	15–24	68,9	66,3	65,5	67,2	68,9	69,8	67,5	62,6	62,7	62,4
	25–54	90,6	90,2	90,3	91,4	92,1	93,0	92,0	90,0	89,4	88,6
	55–64	56,7	56,9	56,9	58,0	61,5	63,7	65,4	64,5	65,8	68,1
ženy	15–24	67,8	65,4	64,9	65,1	67,9	68,8	68,4	63,5	64,4	64,3
	25–54	74,4	74,6	75,5	77,0	78,7	80,5	80,7	79,3	79,0	78,9
	55–64	31,8	33,4	35,2	37,2	40,1	42,2	44,7	42,8	46,4	49,1

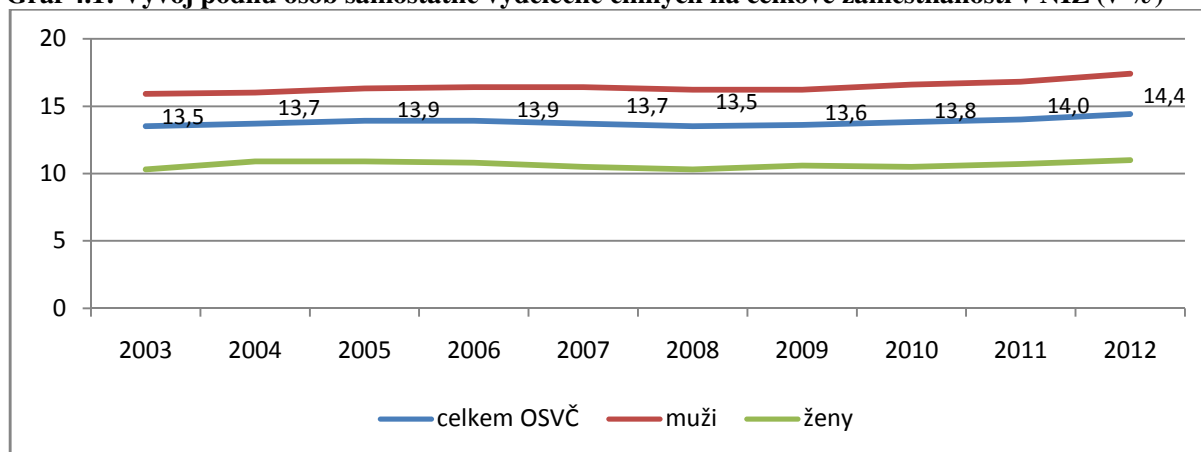
*Zdroj: European Commission, 2014; vlastní zpracování*

#### 4.1.2 Zaměstnanost z pohledu charakteru vykonávané činnosti

V Nizozemí došlo do začátku devadesátých let k pozoruhodnému nárůstu podílu osob samostatně výdělečně činných na celkové zaměstnanosti. V průběhu sledovaného období došlo ke zvýšení tohoto ukazatele, a to z hodnoty 13,5 % v roce 2003 až na hodnotu 14,4 % v roce 2012, tedy o 0,9 p.b. Tento nárůst může mít souvislost se zavedením několika politických opatření v tomto období. Jednalo se zejména o zavedení výraznějších daňových odpočtů pro OSVČ, které učinily samostatně výdělečnou činnost finančně atraktivnější. Příkladem může být méně přísné podmínky pro udělení obchodní licence a změny ohledně úpadkového práva (van Es, Vuuren, 2010).

Z hlediska srovnání podílu OSVČ na celkové zaměstnanosti dle pohlaví ve větší míře podnikají muži, jejichž podíl dosáhl ve sledovaném období průměrné hodnoty 16,4 %, kdežto u žen tvořil jen 10,7 %, což je o 5,7 p.b. méně.

**Graf 4.1: Vývoj podílu osob samostatně výdělečně činných na celkové zaměstnanosti v NIZ (v %)**



Zdroj: European Commission, 2014; vlastní zpracování

#### 4.1.3 Sektorová struktura zaměstnanosti

Ve vyspělých zemích převládá v oblasti sektorové struktury zaměstnanosti trend zvyšování počtu osob zaměstnaných v terciárním sektoru, a ubývá počet osob zaměstnaných v sektoru sekundárním. Tento trend je patrný také na nizozemském trhu práce, kdy v průběhu sledovaného období došlo k pozvolnému snížení podílu osob zaměstnaných v sektoru průmyslu, a to celkově o 2,2 p.b. a zároveň došlo ke zvýšení podílu osob zaměstnaných v sektoru služeb na celkové zaměstnanosti, a to celkem o 2,6 p.b.

**Tab. 4.3: Vývoj sektorové struktury zaměstnanosti v NIZ (v %)**

Rok	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Primární sektor</b>	3,1	3,0	3,0	2,9	2,8	2,7	2,6	2,6	2,6	2,5
<b>Sekundární sektor</b>	18,0	17,7	17,4	17,1	16,8	16,8	16,6	16,2	15,9	15,8
<b>Terciární sektor</b>	78,9	79,2	79,7	80,0	80,4	80,5	80,8	81,1	81,5	81,7

Zdroj: European Commission, 2014; vlastní zpracování

#### 4.1.4 Zaměstnanost z pohledu flexibility pracovních forem

V Tab. 4.4 je zobrazen vývoj podílu osob pracujících na zkrácený pracovní úvazek v průběhu desetiletého období. Tento typ pracovního úvazku je v Nizozemí velmi silně legislativně podporován. Především na zkrácený pracovní úvazek pracují osoby ve věku

55–64 let a mladiství, což se pozitivně projevuje na jejich míře zaměstnanosti. Dále lze vypožorovat, že využívání této formy zaměstnávání mělo v průběhu sledovaného období rostoucí trend, kdy došlo ke zvýšení tohoto podílu ze 45,0 % v roce 2003 až na 49,8 % v roce 2012.

Z hlediska srovnání podílu osob pracujících na zkrácený pracovní úvazek dle pohlaví jsou mnohem častěji zaměstnány na tento typ pracovního úvazku ženy, a to o více než třetinu. Původním cílem tohoto pracovního úvazku bylo zvýšit participaci žen na trhu práce, což bylo úspěšně dosaženo. Zkrácené pracovní úvazky jsou v Nizozemí výhodné jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Pro zaměstnavatele z důvodu administrativního a daňového zvýhodnění. Pro zaměstnance z důvodu relativně vysoké úrovně reálných mezd (Baklíková, 2010). V Nizozemí je kladen důraz zejména na sladění pracovního a osobního života, k čemuž tento typ pracovního úvazku přispívá. V průběhu sledovaného období docházelo k růstu tohoto ukazatele jak u mužů (průměrně o 0,5 p.b. ročně), tak u žen (průměrně o 0,3 p.b. ročně).

**Tab. 4.4: Podíl zkrácených pracovních úvazků na celkové zaměstnanosti v NIZ (v %)**

Rok		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Celkem		45,0	45,5	46,1	46,2	46,8	47,3	48,3	48,9	49,1	49,8
dle pohlaví	muži	22,0	22,3	22,6	23,0	23,6	23,9	24,9	25,4	25,4	26,4
	ženy	74,1	74,7	75,1	74,7	75,0	75,3	75,8	76,5	76,7	77,0

*Zdroj: European Commission, 2014; vlastní zpracování*

V Nizozemí jsou ve větší míře využívány také pracovní úvazky na dobu určitou. Důvodem jsou vysoké náklady, které plynou pro zaměstnavatele z propouštění pracovníků zaměstnaných na dobu neurčitou. Z Tab. 4.5 je patrné, že tento ukazatel dosahoval v průběhu sledovaného období průměrné hodnoty 17,2 %, což je o 3,3 p.b. vyšší hodnota než průměrná hodnota zemí EU 28. Pro zaměstnavatele je tedy zaměstnávání na dobu určitou finančně výhodnější, protože pro ně představuje flexibilnější nástroj, kterým mohou rychleji reagovat na změny trhu práce.



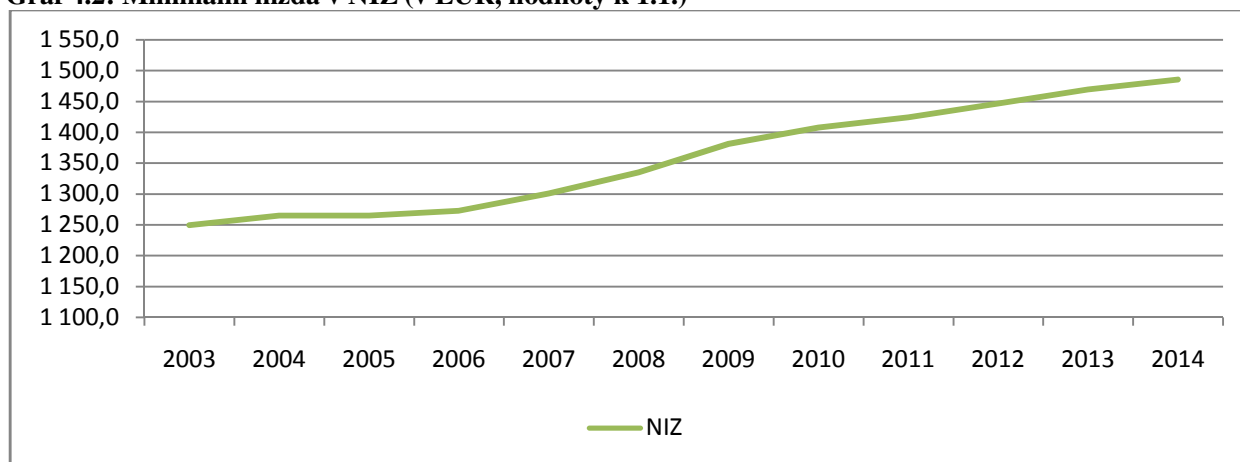
**Tab. 4.5: Podíl pracovních úvazků na dobu určitou na celkové zaměstnanosti v NIZ (v %)**

Rok		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Celkem		14,5	14,8	15,5	16,6	18,1	18,2	18,2	18,5	18,4	19,5
dle pohlaví	muži	12,9	13,4	14,3	15,4	16,6	16,6	16,4	17,3	17,3	18,6
	ženy	16,4	16,5	16,9	18,0	19,7	20,0	20,3	19,9	19,6	20,5

Zdroj: European Commission, 2014; vlastní zpracování

#### 4.1.5 Minimální mzda

Jak uvádí Barošová (2005), Nizozemí existuje zákonem stanovená minimální mzda již od roku 1968, která se vztahuje na všechny zaměstnance, kteří jsou ve věku 23–67 let. Její valorizaci ovlivňuje ekonomická situace v zemi, především růst průměrných mezd dohodnutých v procesu kolektivního vyjednávání v soukromém sektoru. V Nizozemí je minimální mzda stanovena jako denní, týdenní a měsíční a vláda ji může valorizovat dvakrát za rok. Pro osoby mladší 23 let a pro osoby se zdravotním postižením platí nižší sazby minimální mzdy. V Grafu 4.2 je zobrazen vývoj minimální mzdy za desetileté období, kdy docházelo s výjimkou roku 2005 k jejímu každoročnímu růstu, a to průměrně o 1,6 % ročně. Od ledna 2014 činí minimální mzda 1 485,6 EUR měsíčně. V Nizozemí je zkrácený pracovní týden a týdenní pracovní doba činí pouze třicet osm hodin.

**Graf 4.2: Minimální mzda v NIZ (v EUR, hodnoty k 1.1.)**

Zdroj: Eurostat, 2014b, vlastní zpracování

## 4.2 Nabídka na trhu práce v Nizozemí

### 4.2.1 Míra ekonomické aktivity

Míra ekonomické aktivity na nizozemském trhu práce od 80. let prudce vzrostla, a to z 59,0 % v roce 1983 až na 75,0 % v roce 2000. Tato skutečnost byla způsobena zejména zvýšením participace žen na trhu práce prostřednictvím větší míry využívání práce na zkrácený pracovní úvazek. Z Tab. 4.6 je zřetelné, že v průběhu sledovaného období tento rostoucí trend pokračoval a došlo ke zvýšení tohoto ukazatele celkem o 2,8 p.b. Jelikož se Nizozemí stejně jako ostatní vyspělé země potýká s problémem stárnutí populace, převládají snahy o zvýšení míry ekonomické aktivity. Pozornost je zaměřena zejména na ty skupiny osob, jejichž kapacity nejsou na trhu práce plně využity. Jedná se především o nízkou participaci starší pracovní síly ve věku 55–64 let. Z Tab. 4.6 je dále patrné, že v průběhu desetiletého období se podařilo zvýšit míru ekonomické aktivity této věkové kategorie osob ze 45,5 % v roce 2003 až na 61,5 % v roce 2012.

**Tab. 4.6:** Vývoj míry ekonomické aktivity dle věkových kategorií v NIZ (v %)

Rok		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Celkem (15-64)		76,5	76,6	76,9	77,4	78,5	79,3	79,7	78,2	78,4	79,3
dle věkových kategorií	15–24	72,9	71,6	71,0	70,8	72,7	73,2	72,8	69,0	68,8	69,9
	25–54	85,3	85,9	86,5	87,1	87,6	88,5	88,8	87,9	87,5	87,7
	55–64	45,5	46,9	48,1	49,6	52,8	54,7	56,8	55,9	58,5	61,5

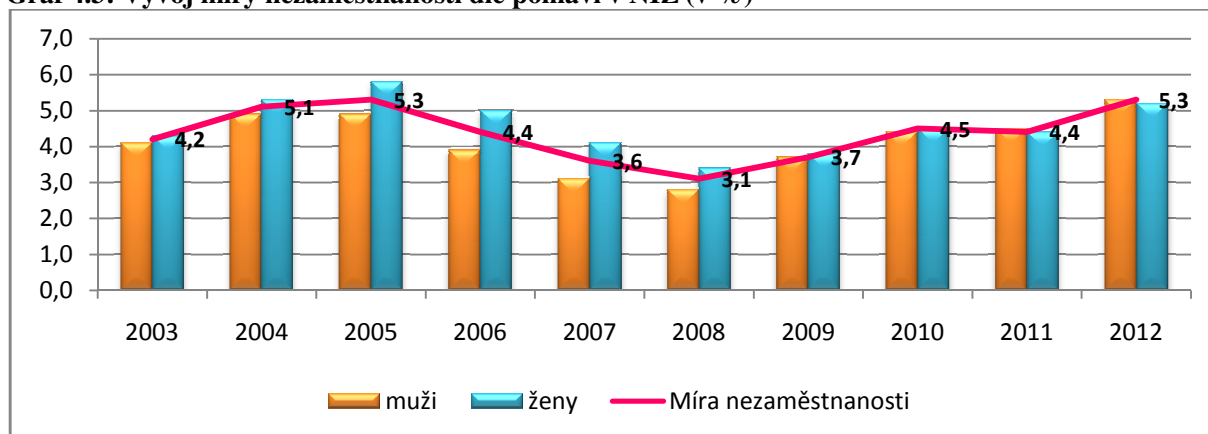
*Zdroj: European Commission, 2014; vlastní zpracování*

### 4.2.2 Míra nezaměstnanosti dle pohlaví a věkových kategorií

Vývoj míry nezaměstnanosti je ovlivněn zejména cyklickým vývojem ekonomiky. Zpomalení ekonomického růstu je doprovázeno zvyšující se mírou nezaměstnanosti a naopak se zvýšením tempa růstu míra nezaměstnanosti klesá. Tato souvislost je zřejmá z údajů z Grafu 4.3. Od roku 2000 do roku 2003 byl patrný pokles výkonnosti ekonomiky, který se odrazil s mírným zpožděním na trhu práce rostoucí mírou nezaměstnanosti. Nejvyšší hodnota byla zaznamenána v roce 2005, a to 5,3 %. Od roku 2006 vlivem ekonomického oživení míra nezaměstnanosti postupně klesala, a to až na hodnotu 3,1 % v roce 2008. Dopady světové finanční a hospodářské krize se začaly projevovat na nizozemském trhu práce rostoucí mírou nezaměstnanosti až v roce 2009. V roce 2010 dosáhl tento ukazatel svého vrcholu, a to 4,5 %. Vlivem mírného ekonomického růstu se podařilo v následujícím roce míru nezaměstnanosti snížit, ale pouze nepatrně o 0,1 p.b. Od roku 2012 se nizozemský trh práce

potýká s opětovným růstem tohoto ukazatele, což může být důsledkem opětovného poklesu výkonnosti ekonomiky až do záporných hodnot, jehož příčinou byla pravděpodobně prohlubující se dluhová krize Evropské unie.

**Graf 4.3: Vývoj míry nezaměstnanosti dle pohlaví v NIZ (v %)**



*Zdroj: European Commission, 2014; vlastní zpracování*

Míra nezaměstnanosti z hlediska pohlaví vykazovala velmi zajímavý vývoj. Z Grafu 4.3 je vidět, že míra nezaměstnanosti mužů byla ve sledovaném období až do roku 2010 nižší než míra nezaměstnanosti žen, a to průměrně o 0,4 p.b. Nejvyšší rozdíl byl zaznamenán v roce 2005, kdy míra nezaměstnanosti žen činila 5,8 % a míra nezaměstnanosti mužů jen 4,9 %. Od roku 2011 lze pozorovat obrat ve vývoji, kdy tato statistika dosahuje nepatrně nižší hodnoty u žen než u mužů, a to průměrně o 0,1 p.b.

**Tab. 4.7: Vývoj míry nezaměstnanosti dle věkových kategorií v NIZ (v %)**

Rok		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
dle věkových kategorií	15–24	7,3	9,0	9,4	7,5	7,0	6,3	7,7	8,7	7,6	9,5
	25–74	3,5	4,3	4,5	3,8	2,9	2,4	3,0	3,7	3,8	4,5

*Zdroj: Eurostat, 2014c, vlastní zpracování*

Z Tab. 4.7 lze pozorovat vývoj míry nezaměstnanosti osob rozdělených dle věkových kategorií. Míra nezaměstnanosti činí u skupiny osob ve věku 25–74 let průměrnou hodnotu 3,6 %, což je v porovnání s průměrnou hodnotou EU 28, která činí 7,8 % velmi příznivý výsledek. Porovnáním průměrné míry nezaměstnanosti mezi oběma věkovými kategoriemi vykazuje sice mladší věková skupina vyšší hodnoty, ovšem v porovnání s průměrem EU 28 (průměrná hodnota 19,5 %) jsou tyto výsledky také velmi nadprůměrné.

#### 4.2.3 Míra nezaměstnanosti zahraničních pracovníků

Pravidla pro zaměstnávání cizích státních příslušníků jsou stanoveny v zákoně o pobytu cizinců (*Wet Arbeid vreendelingen – WAV*). Práce v Nizozemí je povolena lidem s nizozemskou státní příslušností nebo příslušností k členskému státu zemí EU/EHP a Švýcarska. Občané ze všech těchto zemí mají povolený pobyt s výjimkou Chorvatska. Od roku 2014 platí toto povolení také pro občany Bulharska a Rumunska. Lidé s jinou státní příslušností musejí mít povolení k pobytu a tedy také povolení k práci (CBS, 2007).

**Tab. 4.8: Vývoj míry nezaměstnanosti zahraničních pracovníků v NIZ (v %)**

Rok	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Občané EU/EHP a Švýcarska	3,3	5,2	4,9	4,6	3,6	4,3	4,6	5,4	5,6	5,6
Občané ze třetích zemí	9,4	10,0	11,8	8,8	6,5	6,2	7,0	9,5	9,7	10,2

*Zdroj: Eurostat, 2014c, vlastní zpracování*

Míra nezaměstnanosti občanů ze třetích zemí je v Nizozemí dlouhodobě vysoká a průměrně dosahuje hodnoty 8,9 %. Ve sledovaném období dosáhla nejvyšší hodnoty v roce 2005, a to 11,8 %. Jak uvádí de Koning et al. (2003), vláda se v Nizozemí snaží tuto situaci zlepšit celou řadou opatření. Cizinci ze třetích zemí se mohou účastnit programů APZ, jsou pro ně pořádány speciální jazykové kurzy a kurzy nizozemské kultury. Dále je zavedeno administrativní opatření, které nutí firmy zveřejňovat informace ohledně počtu pracovníků jiných národností. Přes veškeré snahy vlády zůstává míra nezaměstnanosti cizinců ze třetích zemí na nizozemském trhu práce vysoká a v roce 2012 dosáhla hodnoty 10,2 %, viz Tab. 4.8.

#### 4.2.4 Míra nezaměstnanosti dle dosaženého vzdělání

Skupina osob s nejnižším stupněm vzdělání (0–2) je rizikem vzniku nezaměstnanosti ohrožena nejvíce. Míra nezaměstnanosti byla ve sledovaném období u této vzdělanostní kategorie osob nejvyšší a dosahovala průměrné hodnoty 5,0 %. Míra nezaměstnanosti u osob s vyšším sekundárním a postsekundárním vzděláním (3–4) se pohybovala průměrně kolem hodnoty 3,3 %. Vzdělanostní skupina osob (5–6) s nejvyšším dosaženým stupněm vzdělání dosahovala nejnižší míry nezaměstnanosti, a to průměrně kolem hodnoty 2,4 %. V průběhu desetiletého období došlo k mírnému nárůstu míry nezaměstnanosti u všech zmíněných skupin, které bylo nejvýraznější u skupiny osob s primárním vzděláním (0–2) a u skupiny osob se sekundárním vzděláním (3–4), a to o 2 p.b.

**Tab. 4.9: Vývoj míry nezaměstnanosti dle dosaženého vzdělání v NIZ (v %)**

Rok		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
dle dosaženého vzdělání	sk. 0–2	4,6	5,7	5,8	4,8	4,0	3,4	4,1	5,7	5,4	6,6
	sk. 3–4	2,6	3,9	4,1	3,5	2,7	2,1	2,7	3,4	3,8	4,6
	sk. 5–6	2,3	2,8	2,8	2,3	1,8	1,6	2,0	2,7	2,8	3,0

Zdroj: Eurostat, 2014d, vlastní zpracování

#### 4.2.5 Míra dlouhodobé nezaměstnanosti

V Tab. 4.10 je zobrazen vývoj míry dlouhodobé nezaměstnanosti v průběhu deseti let. Je patrné, že tato statistika dosahovala průměrné hodnoty kolem 1,5 %, což je v porovnání s průměrnou hodnotou zemí EU 28 o 2,3 p.b. nižší výsledek. Míra dlouhodobé nezaměstnanosti žen vykazovala vyšší hodnoty než míra nezaměstnanosti mužů, až na výjimku roku 2004 a poslední dva roky 2011 a 2012, kdy byla hodnota této statistiky u žen nižší. Podíl dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti činí v Nizozemí třetinový poměr a představuje průměrnou hodnotu 33,8 %.

**Tab. 4.10: Vývoj míry dlouhodobé nezaměstnanosti v NIZ (v %)**

Rok		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Podíl dl. nezam. na celkové nezam.		27,6	34,1	40,3	42,9	39,4	34,3	24,4	27,6	33,5	33,7
Míra dl. nezam.		1,2	1,7	2,1	1,9	1,4	1,1	0,9	1,2	1,5	1,8
dle pohlaví	muži	1,1	1,8	2,1	1,8	1,3	1,0	0,9	1,2	1,6	1,9
	ženy	1,2	1,7	2,1	2,0	1,5	1,1	1,0	1,2	1,4	1,7

Zdroj: Eurostat, 2014e, vlastní zpracování

### 4.3 Politika zaměstnanosti v Nizozemí

Od 80. let podstoupila politika zaměstnanosti na nizozemském trhu práce řadu změn. Jednalo se především o změnu institucionálního systému a zvýšení důrazu na opatření aktivní politiky zaměstnanosti, a to zejména na dotovanou práci a preventivní opatření. Změna institucionálního uspořádání politiky zaměstnanosti byla provedena v průběhu devadesátých let, kdy na začátku tohoto období stále ještě fungoval tradiční systém, ve kterém byly **Veřejné služby zaměstnanosti (PES)** součástí **Ministerstva pro sociální záležitosti a zaměstnanost (SZW)**. Tato instituce měla výlučný monopol na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti.

Na konci 90. let již byl systém politiky zaměstnanosti transformován na tržně orientovaný a provádění aktivní politiky zaměstnanosti se ve velké míře přesunulo

do kompetencí soukromých společností. Zodpovědnost za provádění aktivní politiky zaměstnanosti byla od roku 1995 postupně převedena z Veřejné služby zaměstnanosti na instituce zodpovědné za výplatu dávek v nezaměstnanosti.

***Správa sociálního zabezpečení (UWV)*** se stala zodpovědnou za poskytování dávek sociálního zabezpečení včetně podpory v nezaměstnanosti. Financování aktivní politiky zaměstnanosti bylo přesunuto na Správu sociálního zabezpečení a municipality. Opatření aktivní politiky zaměstnanosti začaly realizovat soukromé společnosti.

***Úřady práce*** fungují i nadále, ale staly se součástí nové místní organizace ***Centra pro práci a příjem (CWI)***. Tato organizace zprostředkovává první kontakt s uchazeči o zaměstnání a představuje zbývající část veřejných služeb zaměstnanosti. Jejich hlavním úkolem je shromažďovat a zprostředkovávat informace o trhu práce, vytvářet profily uchazečů o zaměstnání a zprostředkovávat jejich kontakt se Správou sociálního zabezpečení či municipalitami. Uchazečům o zaměstnání, kteří jsou zařazeni do rizikové skupiny osob na trhu práce, poskytuje speciální pracovní poradenství a výcvik nebo praxi na speciálně vytvořených pracovních místech (de Koning et al., 2003).

Další instituce, které na nizozemském trhu práce figurují, jsou především Rada pro práci a příjem (*RWI*) a Ústav práce (*Stichting van de Arbeid*).

***Rada pro práci a příjem*** byla založena v roce 2002. Jedná se o nezávislou poradní instituci Ministerstva sociálních věcí a zaměstnanosti. Tato rada je zastoupena odbory, zaměstnavateli, organizacemi a místními úřady.

***Ústav práce*** funguje na nizozemském trhu práce od roku 1945 a jedná se o poradní orgán vlády ohledně mzdové politiky, mzdového vývoje a dalších záležitostí (Tergeist, Grubb, 2006).

Politika zaměstnanosti je v Nizozemí upravena celou řadou zákonů. Jedná se především o zákon o zaměstnanosti a sociální pomoci (*Wet werk en bijstand – WWB*), který vstoupil v platnost v lednu 2004 (CBS, 2014).

#### 4.3.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Nástrojem pasivní politiky zaměstnanosti je *podpora v nezaměstnanosti* (*WW-uitkering*). V Nizozemí je tato podpora vedena jako systém pojištění pro případ ztráty příjmů v důsledku nezaměstnanosti a je upravena dle zákona o pojištění v nezaměstnanosti (*Werkloosheidswet – WW*). Žádost o tuto podporu probíhá buď on-line nebo na příslušném místním úřadu práce. Podpora v nezaměstnanosti není považována za sociální dávku a její vyplácení je časově omezeno, a to minimálně na dobu 3 měsíců a maximálně na období 38 měsíců, tedy tří let a dvou měsíců.

Nárok na tuto podporu mají všechny osoby ve věku 15–64 let, které splňují určitá předem stanovená kritéria. Žadatel o tuto podporu musí být zaměstnán minimálně po dobu 26 týdnů z posledních 36 týdnů před prvním dnem nezaměstnanosti. A dále musí žadatel dostávat plat, alespoň 52 dní v posledních čtyřech letech od roku kdy se stal nezaměstnaným.

Pokud žadatel splňuje pouze požadovaný minimální počet odpracovaných týdnů, obdrží dávky v nezaměstnanosti maximálně po dobu 3 měsíců. Pokud splňuje obě kritéria, je mu přidělena dávka v nezaměstnanosti na stejný počet měsíců podle počtu odpracovaných let. Osoba, která např. odpracovala 15 let, má nárok na dávky v nezaměstnanosti po dobu patnácti měsíců.

Příjemci podpory v nezaměstnanosti jsou povinni aktivně práci hledat nebo se podílet na reintegračních programech aktivní politiky zaměstnanosti a nesmí odmítnout nabídku práce bez ohledu na jejich úroveň vzdělání nebo pracovní zkušenosti. Podpora v nezaměstnanosti je vyplácena ve výši:

- 75 % z posledního výdělku po dobu prvních 2 měsíců,
- 70 % po zbývajících podpůrných dobách (Iamexpact, 2014).

#### 4.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Nizozemí se vyznačuje velkým důrazem na opatření aktivní politiky zaměstnanosti. V současné době je pozornost zaměřena především na preventivní opatření trhu práce. Cílem je předcházet dlouhodobé nezaměstnanosti. Programy aktivní politiky zaměstnanosti jsou financovány jednak z rozpočtu Správy sociálního zabezpečení, a jednak z rozpočtu municipalit. Aktuální opatření aktivní politiky zaměstnanosti představují různé druhy

reintegračních programů pro nezaměstnané osoby, pro osoby starší a částečně invalidní, pro osoby zdravotně postižené, a dále chráněná pracovní místa pro osoby zdravotně postižené a podporovaná pracovní místa.

**Reintegrační programy** (*re-integratietraject*) si kladou za cíl opětovné začlenění jednotlivých kategorií nezaměstnaných. Jedná se především o:

- registrované uchazeče o zaměstnání,
- registrované uchazeče o zaměstnání opětovně nezaměstnané,
- osoby starší částečně invalidní,
- osoby zdravotně postižené a
- bývalé OSVČ, které se staly nezaměstnanými.

V rámci těchto programů se používají zejména tréninkové programy, školení, stáže, pracovní místa v denních stacionářích pro částečně invalidní osoby, individuální poradenství a mzdové dotace. Tyto programy jsou zajišťovány buď z rozpočtu Správy sociálního zabezpečení, nebo z rozpočtu municipalit. Cílem těchto programů je urychlit uchazečům o zaměstnání vstup na trh práce. Tyto programy mají zejména za úkol předcházet nezaměstnanosti a motivují uchazeče o zaměstnání být aktivní.

**Podporovaná pracovní místa pro osoby zdravotně postižené** (*WSW-begeleid werken*) jsou upraveny speciálním zákonem *Wet sociale werkvoorziening* – WSW. Jedná se o taková pracovní místa, která jsou finančně dotována a slouží pro začlenění osob zdravotně postižených na trh práce. Tento nástroj je financován buď z rozpočtu municipalit, a nebo z rozpočtu Správy sociálního zabezpečení.

**Podporovaná pracovní místa** (*loonkostensubsidie*) slouží k reintegraci nezaměstnaných osob na trhu práce. Jedná se o nástroj, jehož prostřednictvím dochází k poskytnutí dotace těm zaměstnavatelům, kteří vytvářejí nová pracovní místa. Tato dotace pokrývá část jejich mzdových nákladů (CBS, 2013).

#### 4.3.3 Výdaje na politiku zaměstnanosti

Výdaje na politiku zaměstnanosti představují v Nizozemí poměrně vysokou hodnotu, a to průměrně 15 919,6 mil. EUR, což ve sledovaném období činilo 2,9 % HDP. Z Tab. 4.11



je evidentní, že podíl těchto výdajů na HDP od roku 2004 postupně klesal, a to z hodnoty 3,4 % až na hodnotu 2,3 % v roce 2008. Poté došlo k jejich opětovnému zvýšení na hodnotu 2,9 % v roce 2010, které souviselo se zvýšenými výdaji v rámci pasivní politiky zaměstnanosti. Tato politika zaznamenala největší meziroční nárůst výdajů v roce 2009, a to absolutně o 2 002,2 mil. EUR. V roce 2011 se celkové výdaje na politiku zaměstnanosti opět snížily a představovaly tak 2,7 % HDP.

**Tab. 4.11: Výdaje na politiku zaměstnanosti v letech 2003–2011 v NIZ**

Rok		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Celkem výdaje na PZ</b>	v mil. EUR	16 258,8	16 937,4	16 786,6	15 467,8	14 108,1	13 769,4	16 450,7	17 240,3	16 257,1
	v % HDP	3,409	3,448	3,270	2,863	2,467	2,316	2,869	2,938	2,714
<b>Výdaje na služby zaměstnanosti</b>	v mil. EUR	2 118,4	2 042,8	1 990,4	2 043,1	1 927,7	1 798,5	2 179,7	2 301,2	2 233,6
	v % HDP	0,444	0,416	0,388	0,378	0,337	0,303	0,380	0,392	0,373
<b>PPZ</b>	v mil. EUR	9 410,4	10 390,7	10 388,8	9 194,0	8 039,7	7 687,7	9 689,9	10 304,4	9 832,1
	v % HDP	1,973	2,115	2,024	1,702	1,406	1,293	1,690	1,756	1,641
<b>APZ</b>	v mil. EUR	4 730,0	4 503,9	4 407,5	4 230,8	4 140,7	4 283,2	4 581,1	4 634,7	4 191,4
	v % HDP	0,992	0,917	0,858	0,783	0,724	0,720	0,799	0,790	0,700

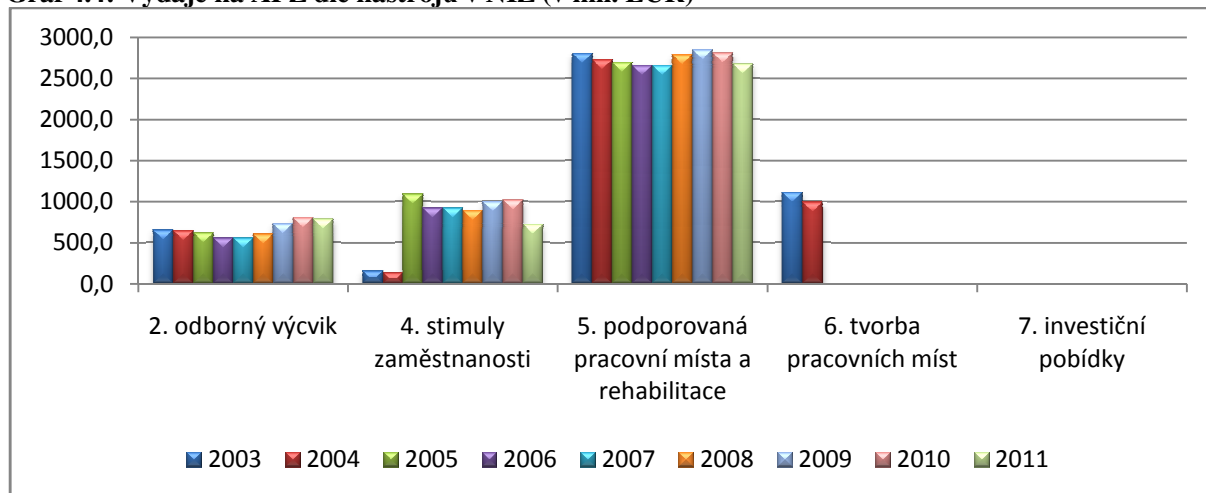
*Zdroj: Eurostat, 2014f, vlastní zpracování*

V rámci srovnání průměrných výdajů na jednotlivé dílčí části politiky zaměstnanosti v průběhu sledovaného období byly nejvyšší výdaje zaznamenány na pasivní politiku zaměstnanosti, a to 9 437,5 mil. EUR, což představovalo 1,7 % HDP. Naopak nejnižší hodnotu vykazovaly výdaje na služby zaměstnanosti, a to 2 070,6 mil. EUR, a tedy 0,4 % HDP. Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti se pohybovaly kolem stabilní hodnoty 4 411,5 mil. EUR, která činila 0,8% podíl na HDP.

Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti z hlediska jednotlivých nástrojů členěných v rámci EU do pěti skupin vykazovaly ve sledovaném období velmi stabilní vývoj, viz Graf 4.4. Nejvíce využívanou formou byl zejména nástroj podporovaných pracovních míst a rehabilitace, který slouží zejména pro snazší zapojení se obtížně umísitelným uchazečům na trh práce. Výdaje na tento nástroj APZ činily v roce 2011 hodnotu 2 677,8 mil. EUR. Dalším hojně využívaným nástrojem jsou stimuly zaměstnanosti, jejichž podíl na celkových výdajích APZ od roku 2005 prudce vzrostl, což bylo dáno pravděpodobně přesunutím výdajů od nástroje tvorby pracovních míst, který se od tohoto roku v Nizozemí nepoužívá. Stejně tak jsou na nizozemském trhu práce nevyužívány investiční pobídky. Naopak odborný výcvik má v Nizozemí dlouholetou tradici a výdaje na tento nástroj představují velmi stabilní vývoj.

V roce 2011 činily hodnotu 789,3 mil. EUR a tento nástroj se tak zařadil mezi druhý nejvíce používaný.

**Graf 4.4: Výdaje na APZ dle nástrojů v NIZ (v mil. EUR)**



*Zdroj: Eurostat, 2014f, vlastní zpracování*

## **5 Srovnání vybraných charakteristik trhu práce a politiky zaměstnanosti mezi Českou republikou a Nizozemím**

Náplní této kapitoly je provést srovnání trhů práce a politiky zaměstnanosti u obou vybraných zemí na základě analýzy provedené v předešlých kapitolách a tyto hodnoty dát do souvztažnosti s průměrnými hodnotami zemí EU 28, popřípadě hodnotami EU 27<sup>21</sup> dle jejich dostupnosti.

Na českém trhu práce existovala do roku 1989 téměř nulová nezaměstnanost a česká společnost se s tímto jevem poprvé seznámila až na počátku 90. let. Od této doby se stala nezaměstnanost součástí sociálně-ekonomické reality české společnosti a začala představovat výrazný problém. Naopak v Nizozemí představovala vysoká úroveň nezaměstnanosti problém zejména v 70. a 80. letech 20. století. Během tohoto období byla přijata řada reformních opatření trhu práce a politiky zaměstnanosti, které pomohly zpružnit nizozemský trh práce a tím snížit míru nezaměstnanosti. Na začátku 21. století je Nizozemí dáváno jako příklad země s velmi nízkou mírou nezaměstnanosti a vysokou mírou participace osob na trhu práce.

Česká republika i Nizozemí jsou součástí Evropské unie a politika zaměstnanosti tedy patří do společné koordinované politiky. Na úrovni Evropské unie jsou tedy přijímány směry, kterými by se měla tato politika ubírat, ale realizace této politiky je v rukou národních států. Česká republika je členem Evropské unie poměrně krátce ve srovnání s Nizozemím, a to od roku 2004. Tento vstup pro ni znamenal velké změny, které zásadně proměnily fungování trhu práce a politiky zaměstnanosti. Nizozemí je naopak členem tohoto uskupení (dříve EHS) již od roku 1952 a řadí se tak mezi zakládající země.

### **5.1 Poptávka na trhu práce**

#### **5.1.1 Zaměstnanost dle věkových kategorií a pohlaví**

V rámci této podkapitoly je pozornost zaměřena především na srovnání celkové míry zaměstnanosti a porovnání s cílem, kterého má být dosaženo v rámci strategie Evropa 2020. A dále porovnání míry zaměstnanosti rizikových skupin na trhu práce. Jedná se především o míru zaměstnanosti žen a starších pracovníků ve věku 55–64 let, u nichž byly v rámci

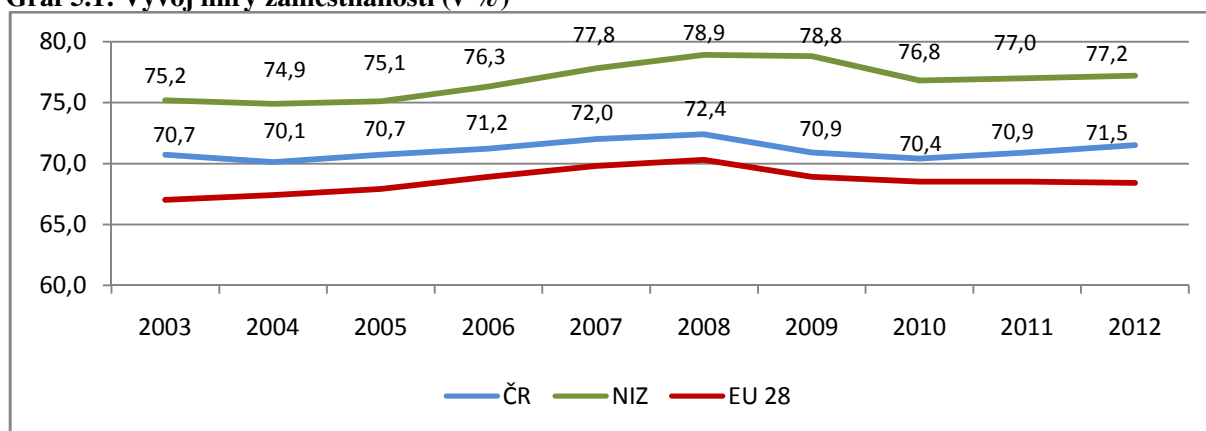
---

<sup>21</sup> Bez údajů Chorvatska, které přistoupilo do EU v roce 2013.

Lisabonské strategie (2000–2010) vytýčeny cíle, které měly vést ke zvýšení této míry na požadovanou úroveň.

Míra zaměstnanosti dosahuje jak v České republice, tak v Nizozemí velmi vysokých hodnot, které jsou v obou případech nad hodnotou zemí EU 28, a to v průměru o 8,2 p.b. v případě Nizozemí a o 2,5 p.b. v případě ČR. Z Grafu 5.1 je na první pohled patrné, že míra zaměstnanosti v Nizozemí vykazuje mnohem vyšších hodnot než tento ukazatel u ČR, a to v průměru o 5,7 p.b.

**Graf 5.1: Vývoj míry zaměstnanosti (v %)**



*Zdroj: European Commission, 2014; vlastní zpracování*

Od roku 2003 do roku 2008 se hodnota tohoto ukazatele zvyšovala u obou sledovaných zemí, což bylo dáno velmi příznivým ekonomickým vývojem v tomto období. Tento růst byl však výraznější u Nizozemí, kde došlo ke zvýšení míry zaměstnanosti o 3,7 p.b., kdežto u ČR jen o 1,7 p.b. V roce 2008 míra zaměstnanosti dosáhla u obou zemí svého vrcholu, a to 78,9 % v Nizozemí a 72,4 % v ČR. V období let 2009 a 2010 je patrný pokles tohoto ukazatele z důvodu výrazného snížení výkonu obou ekonomik, které bylo způsobeno dopady celosvětové finanční a hospodářské krize na trh práce. Lze si povšimnout, že pokles míry zaměstnanosti měl prudší vývoj v ČR, kde došlo k výraznějšímu snížení tohoto ukazatele v období let 2008–2009, a to o 1,5 p.b, kdežto v Nizozemí jen o 0,1 p.b. V roce 2010 ovšem tento ukazatel výrazně poklesl i v Nizozemí, a to meziročně o 2,0 p.b. Následky této krize měly tedy negativní dopad na trh práce u obou sledovaných zemí. V roce 2011 vlivem mírného ekonomického oživení se hodnota tohoto ukazatele nepatrně zvýšila a tento vývoj přetrvával i v roce 2012, kdy činila míra zaměstnanosti v ČR 71,5 % a v Nizozemí 77,2 %.

V rámci plnění Lisabonské strategie (2000–2010), která si kladla za cíl zvýšit hodnotu tohoto ukazatele na 70 % do konce roku 2010, bylo tohoto cíle dosaženo u obou sledovaných zemí. Od roku 2010 je snaha o zvýšení tohoto ukazatele na hodnotu 75 % do konce roku 2020 v rámci strategie Evropa 2020, což se zatím úspěšně daří jen Nizozemí, které dosahuje průměrně o 1,8 p.b. vyššího výsledku. Česká republika naopak ve sledovaném období dosahovala průměrně hodnot o 3,9 p.b. nižších než je tento cíl.

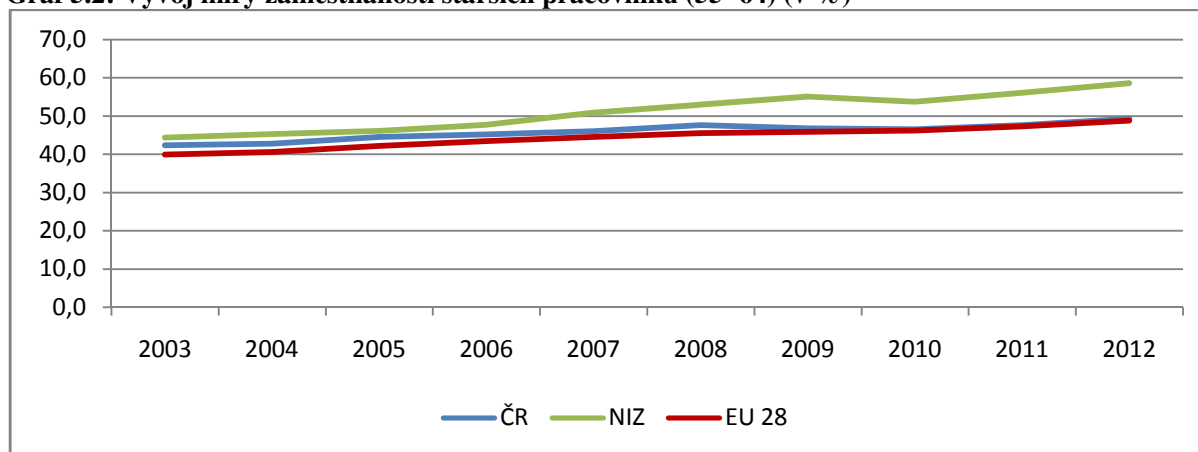
**Tab. 5.1: Vývoj míry zaměstnanosti žen (v %)**

Rok	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ČR	61,4	61,1	61,3	61,8	62,4	62,5	61,4	60,9	61,7	62,5
NIZ	66,9	66,9	67,6	69,0	70,7	72,2	72,7	70,8	71,4	71,9
EU 28	58,6	59,3	59,9	61,1	62,0	62,7	62,2	62,0	62,2	62,3

Zdroj: European Commission, 2014; vlastní zpracování

Míra zaměstnanosti ženské složky populace představovala hodnoty nad průměrnou hodnotou EU 28 u obou sledovaných zemí, a to v průměru o 8,8 p.b. u Nizozemí a o 0,5 p.b. u ČR. Nizozemí vykazuje značně vysoké hodnoty míry zaměstnanosti žen, a to v průměru o 8,3 p.b. vyšší než v ČR. Je to dáno tím, že v Nizozemí je kladen velký důraz na sladění pracovního a rodinného života prostřednictvím zaměstnávání především žen na zkrácený pracovní úvazek. Lisabonská strategie si kladla za cíl zvýšit míru zaměstnanosti žen na 60 % do roku 2010, což bylo opět dosaženo u obou sledovaných zemí.

**Graf 5.2: Vývoj míry zaměstnanosti starších pracovníků (55–64) (v %)**



Zdroj: European Commission, 2014; vlastní zpracování

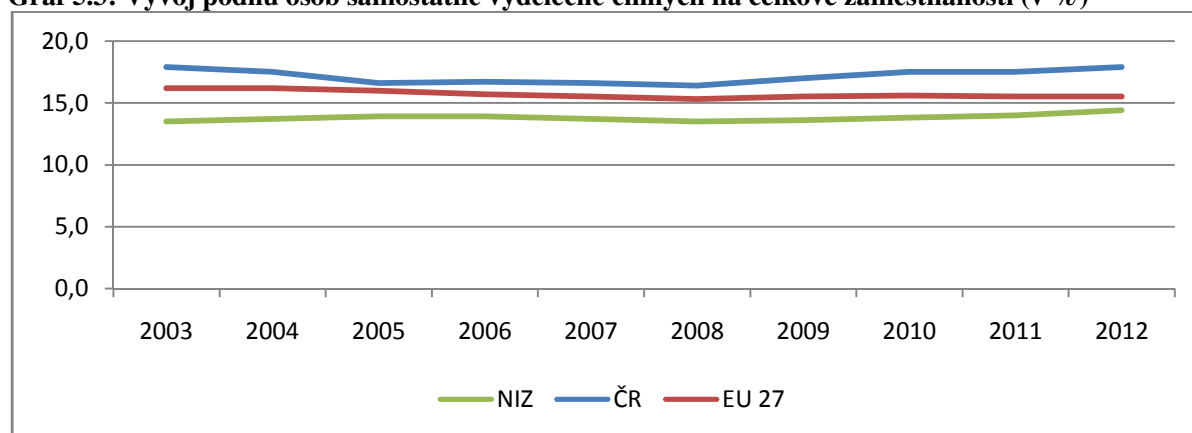
V rámci srovnání míry zaměstnanosti starších pracovníků ve věku 55–64 let je z Grafu 5.2 patrné, že tento ukazatel dosahoval mnohem vyšších hodnot v případě Nizozemí,

a to o 5,2 p.b. než v případě ČR. Tento rozdíl nebyl na začátku sledovaného období do roku 2006 tolik výrazný, jednalo se pouze o 2,1 p.b. Ovšem od roku 2007 se tento rozdíl začal významně prohlubovat a činil průměrně 7,3 p.b. Nadprůměrná úroveň zaměstnanosti starších pracovníků v Nizozemí je výsledkem programu aktivní politiky zaměstnanosti<sup>22</sup>, prostřednictvím něhož došlo k poskytnutí dotací těm zaměstnavatelům, kteří zaměstnávali tuto věkovou skupinu osob (European Commission, 2010). V souladu s Lisabonskou strategií, která si vytýčila za cíl dosáhnout 50% hodnotu tohoto ukazatele do roku 2010, byl tento cíl splněn pouze u Nizozemí, a to od roku 2007 kdy přesáhla tato míra hodnotu 50,9 %.

### 5.1.2 Zaměstnanost z pohledu charakteru vykonávané činnosti

Podíl podnikajících fyzických osob dosahuje v rámci EU na českém trhu práce nadprůměrných hodnot, a to v průměru kolem 17,2 %, což je o 3,4 p.b. vyšší hodnota než v případě Nizozemí, viz Graf 5.3. Důvodem může být skutečnost, že přes čtyřicet let bylo podnikání v České republice ze zákona zakázáno. K opětovnému rozvoji došlo až v 90. letech 20. století a to především díky příznivým legislativním podmínkám, které probudily u velké skupiny lidí chuť podnikat. Příčin, které měly za následek mohutný nástup podnikatelských aktivit je celá řada. Jak uvádí Spěváček et al. (2000), sehrála zde roli rodinná tradice, téměř úplná likvidace soukromého sektoru po roce 1948, ale i krátkozraká vidina rychlého zbohatnutí. Jak uvádí Kotýnková (2006), vysoké hodnoty tohoto ukazatele mohou mít také souvislost s vyšší mírou nezaměstnanosti v ČR, která může vytvářet ekonomický tlak na nutnost obživy touto cestou.

**Graf 5.3: Vývoj podílu osob samostatně výdělečně činných na celkové zaměstnanosti (v %)**



Zdroj: European Commission, 2014; vlastní zpracování

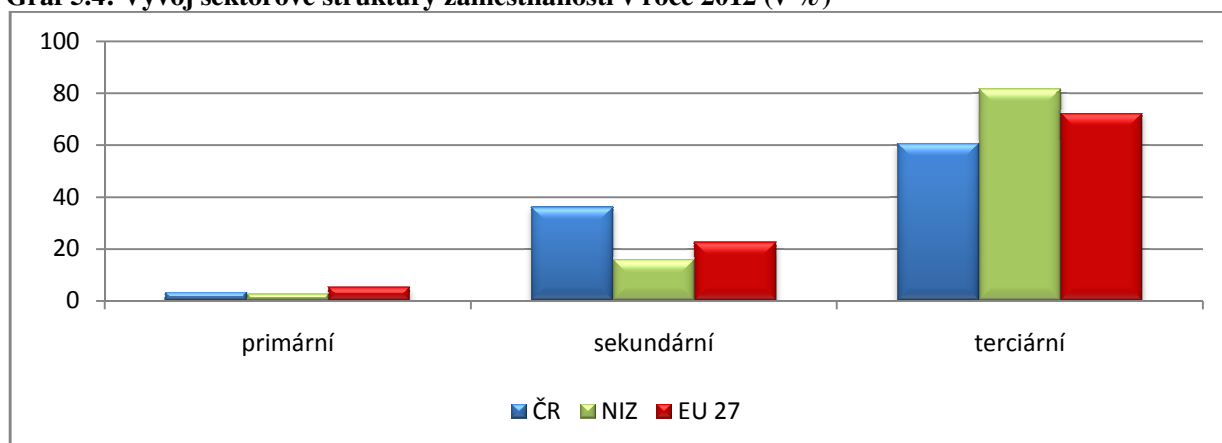
<sup>22</sup> Temporary Subsidy Regulation to Stimulate Age-awareness policies

Naopak v Nizozemí funguje podnikatelská činnost kontinuálně mnohem delší dobu. Všeobecně také platí, že čím je daná země vyspělejší, tím je zpravidla podíl samostatné výdělečné činnosti na zaměstnanosti nižší (Kotýnková, 2006).

### 5.1.3 Sektorová struktura zaměstnanosti

V oblasti struktury zaměstnanosti dle sektorů národního hospodářství je pro vyspělé státy typické zvyšující se podíl terciárního sektoru a současně snižující se podíl sektoru primárního a sekundárního na celkové zaměstnanosti. Stejně je tomu tak u České republiky a Nizozemí. Jak je vidět z Grafu 5.4, zaměstnanost v terciárním sektoru je v ČR ovšem stále podprůměrná, a to o 21,1 p.b. nižší než v případě Nizozemí. Naopak zaměstnanost v sekundárním sektoru vykazuje hodnoty nadprůměrné, a to o 20,3 p.b. vyšší ve srovnání s Nizozemím. Zaměstnanost v primárním sektoru vykazuje u obou sledovaných zemí velmi nízké hodnoty, a to 3,3 % v ČR a 2,5 % v Nizozemí.

Graf 5.4: Vývoj sektorové struktury zaměstnanosti v roce 2012 (v %)



Zdroj: European Commission, 2014; vlastní zpracování

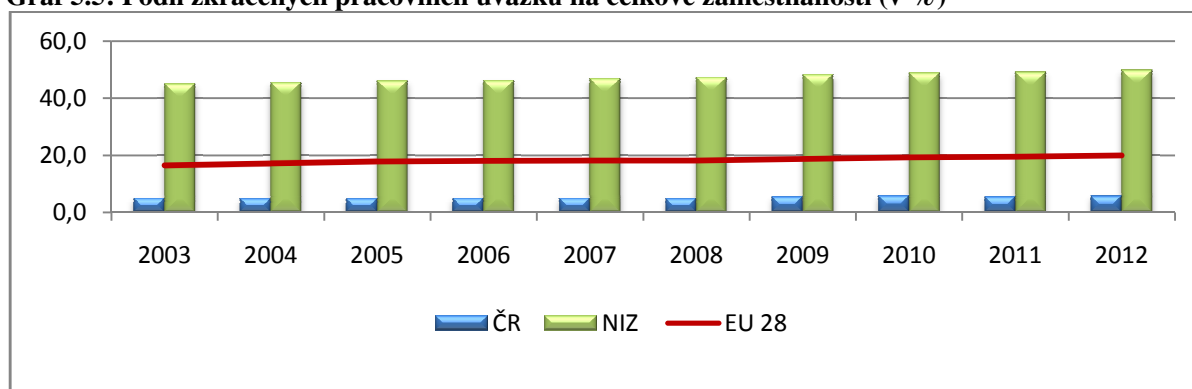
### 5.1.4 Zaměstnanost z pohledu flexibility pracovních forem

Možnost pracovat na zkrácený pracovní úvazek zaměstnavatelé v České republice příliš nenabízejí. Z Grafu 5.5 je patrné, že podíl zkrácených pracovních úvazků tvoří v ČR průměrně pouze 5,2 % na celkové zaměstnanosti, což je o 42,1 p.b. méně než v případě Nizozemí, kde jsou tyto pracovní úvazky naopak užívány nadprůměrně. Jak uvádí Gola (2014), důvodem může být vyšší životní úroveň v této zemi, a proto si mohou rodiny finančně dovolit, aby jeden z partnerů pracoval na zkrácený pracovní úvazek, aniž by se to výrazně dotklo rodinného rozpočtu, jelikož za kratší pracovní úvazek přísluší logicky snížená

finanční odměna. Z Grafu 5.5 je dále patrné, že v průběhu desetiletého období 2003–2012 došlo ke zvýšení využívání této formy zaměstnávání u obou sledovaných zemí, a to u Nizozemí z hodnoty 45,0 % v roce 2003 na hodnotu 49,8 % v roce 2012. V případě České republiky nebyla tato změna tolik výrazná, ale také došlo k jejímu zvýšení, a to z hodnoty 5,0 % v roce 2003 na hodnotu 5,8 % v roce 2012.

Z předchozí analýzy bylo zjištěno, že u obou sledovaných zemí je rozdílné zastoupení této formy zaměstnávání z hlediska pohlaví, kdy ženy jsou na tento typ pracovního úvazku zaměstnávány mnohem častěji než muži. V Nizozemí tvořil tento ukazatel v průběhu sledovaného období u žen průměrnou hodnotu 75,5 %, kdežto v ČR pouze 8,9 %.

**Graf 5.5: Podíl zkrácených pracovních úvazků na celkové zaměstnanosti (v %)**

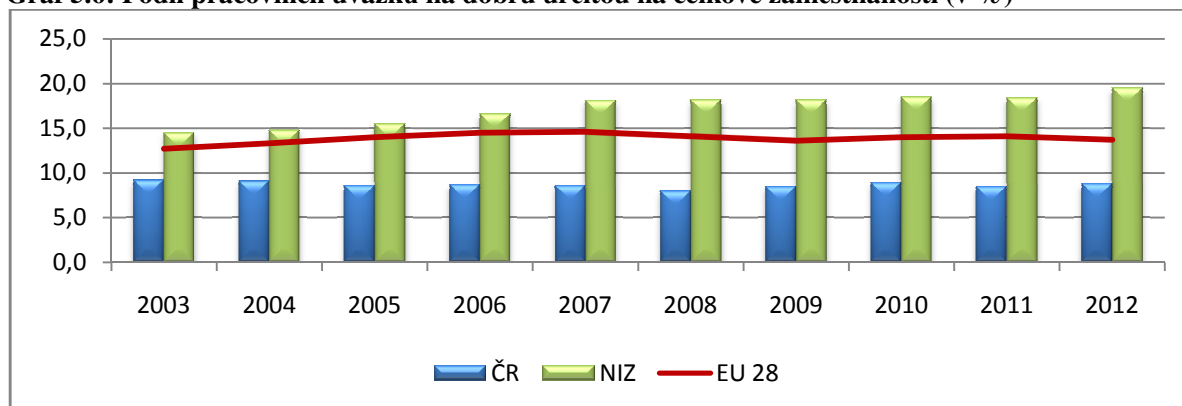


*Zdroj: European Commission, 2014; vlastní zpracování*

Pracovní úvazky na dobu určitou patří spolu se zkrácenými pracovními úvazky mezi nástroje, kterými lze zvýšit flexibilitu trhu práce. Jak je evidentní z Grafu 5.6, jejich využívání je na českém trhu práce stále velmi nízké, a to o 5,2 p.b. ve srovnání s průměrem zemí EU 28 a o 8,5 p.b. ve srovnání s Nizozemím. V této zemi je naopak využívání úvazků na dobu určitou velmi časté. Jak je dále patrné z Grafu 5.6, vývoj této formy zaměstnávání zaznamenal výraznější nárůst v případě Nizozemí a to z hodnoty 14,5 % v roce 2003 až na hodnotu 19,5 % v roce 2012. Na českém trhu práce v průběhu sledovaného období došlo také ke zvýšení této hodnoty, ovšem ne tak výrazně, a to pouze o 0,4 p.b. Stále je tedy tato forma zaměstnávání na českém trhu práce velmi málo využívána.



**Graf 5.6: Podíl pracovních úvazků na dobu určitou na celkové zaměstnanosti (v %)**

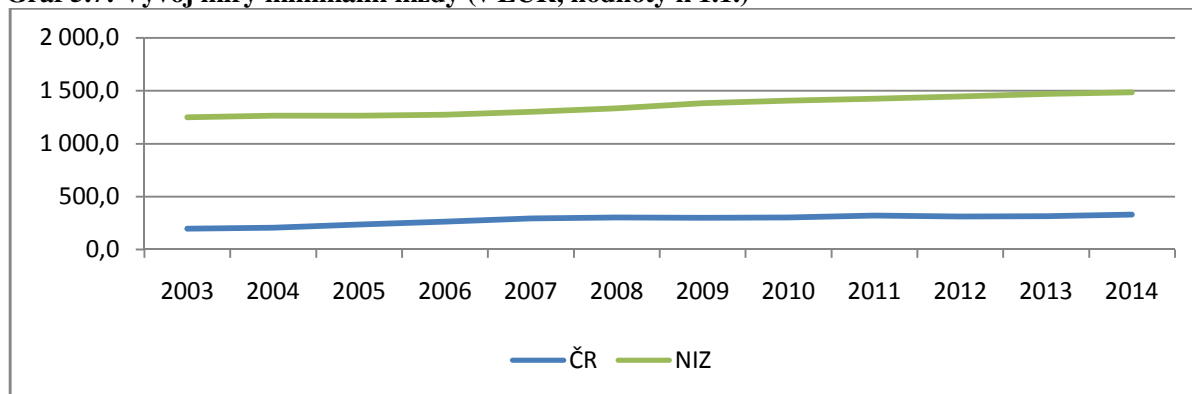


Zdroj: European Commission, 2014; vlastní zpracování

### 5.1.5 Minimální mzda

Minimální mzda v zemích EU je zpravidla na úrovni poloviny průměrné mzdy nebo dosahuje hodnoty dvakrát vyšší než činí hodnota životního minima (MPSV, 2005). Česká republika se řadí v rámci EU mezi země s nejnižší úrovní minimální mzdy, naopak Nizozemí patří k zemím kde je dlouhodobě minimální mzda na vysoké úrovni.

**Graf 5.7: Vývoj míry minimální mzdy (v EUR, hodnoty k 1.1.)**



Zdroj: Eurostat, 2014, vlastní zpracování

Z Grafu 5.7 je patrné, že minimální mzda se v ČR od roku 2007 neměnila a činila po toto pětileté období hodnotu 8 000 Kč (303,5 EUR). Změna nastala v roce 2013, kdy došlo ke zvýšení této hodnoty o 500 Kč. Celkový nárůst minimální mzdy od roku 2007 do roku 2013 činil v ČR pouze 6,3 %. Kdežto v Nizozemí docházelo k valorizaci minimální mzdy každoročně, s výjimkou roku 2005. Od roku 2007 do roku 2013 došlo v Nizozemí ke zvýšení minimální mzdy o 12,9 %, což ve srovnání s hodnotami EU není příliš vysoký nárůst. Minimální mzdy dosahují v Nizozemí vysoké úrovně a jejich růst je spíše mírný, ale dochází

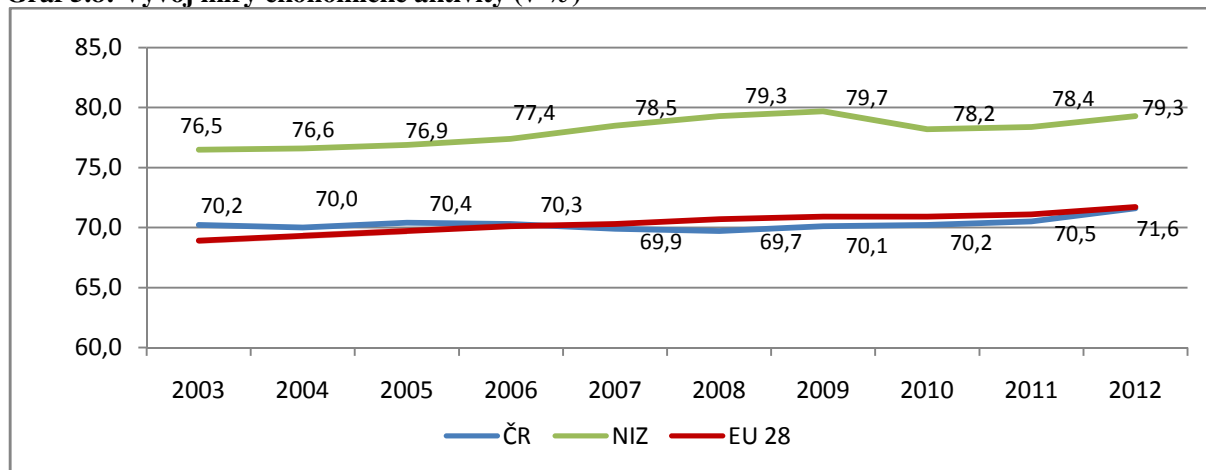
k němu většinou každoročně, kdežto v ČR byl tento růst nepravidelný a došlo k němu skokově.

## 5.2 Nabídka na trhu práce

### 5.2.1 Míra ekonomické aktivity

Ekonomická aktivita je ovlivňována různými faktory, z nichž nejpodstatnější je velikost skupiny osob v produktivním věku (15–64 let) a věková skladba této skupiny. Dále také záleží na zastoupení žen ve fertilním věku a úrovni plodnosti, stejně také jako na počtu osob připravujících se na budoucí povolání. Dalším důležitým faktorem je zastoupení osob v poproduktivním věku, její věková struktura a míra intenzity ekonomických aktivit (ČSÚ, 2011). Míra ekonomické aktivity neboli míra participace na trhu práce je v Nizozemí nadprůměrně vysoká a dosahovala ve sledovaném období průměrné hodnoty 78,1 %, což bylo o 7,8 p.b. více v porovnání s ČR. Z Grafu 5.8 je patrné, že tento ukazatel měl v případě Nizozemí od roku 2003 velmi rapidní nárůst, a to z hodnoty 76,5 % na hodnotu 79,7 % v roce 2009. Naopak v ČR tento ukazatel setrval v průběhu desetiletého období téměř na shodné úrovni a zvýšil se pouze o 1,4 p.b.

Graf 5.8: Vývoj míry ekonomické aktivity (v %)



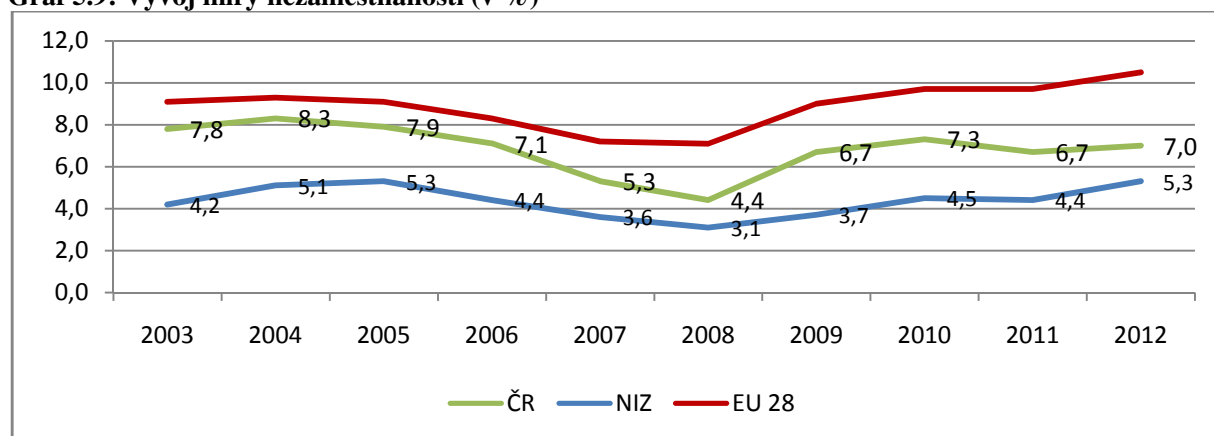
Zdroj: European Commission, 2014; vlastní zpracování

### 5.2.2 Míra nezaměstnanosti dle pohlaví a věkových kategorií

Dalším důležitým ukazatelem popisujícím nabídku na trhu práce je ukazatel míry nezaměstnanosti. Tento ukazatel dosahoval ve sledovaném období na nizozemském trhu práce průměrné hodnoty 4,4 %, což je z hlediska evropského srovnání velmi nízká hodnota.

Naopak v ČR dosahoval tento ukazatel hodnoty 6,9 %. Z Grafu 5.9 je vidět, že obě země dosahovaly hodnoty nižší než jaká je průměrná úroveň tohoto ukazatele v zemích EU 28. Ukazatel míry nezaměstnanosti měl v průběhu sledovaného desetiletého období u obou zemí do roku 2008 klesající trend, kdy došlo ke snížení míry nezaměstnanosti u Nizozemí o 3,4 p.b. a u ČR o 1,1 p.b. Poté nastal obrat ve vývoji tohoto ukazatele, jehož hodnoty začaly od roku 2009 značně narůstat, a to v případě ČR z hodnoty 4,4 % na hodnotu 7,3 % v roce 2010. V případě Nizozemí míra nezaměstnanosti vzrostla také, ovšem ne tolik výrazně, a to z hodnoty 3,1 % na hodnotu 4,5 % v roce 2010. Poté v roce 2011 došlo vlivem mírného ekonomického oživení u obou sledovaných ekonomik k mírnému poklesu tohoto ukazatele. Tento pokles byl výraznější u ČR a činil 0,6 p.b., kdežto u Nizozemí byl tento pokles pouze o 0,1 p.b. V následujícím roce v důsledku nepříznivé ekonomické situace v zemích EU je patrný opětovný nárůst míry nezaměstnanosti, a to o 0,3 p.b. u ČR a o 0,9 p.b. u Nizozemí.

**Graf 5.9: Vývoj míry nezaměstnanosti (v %)**



Zdroj: European Commission, 2014; vlastní zpracování

Z hlediska věkové struktury populace představuje v rámci EU největší problém míra nezaměstnanosti mládeže ve věku 15–24 let. Z Tab. 5.2 je evidentní, že velmi vysoké hodnoty tohoto ukazatele jsou dosahovány v České republice, a to průměrně kolem hodnoty 16,8 %. V průběhu sledovaného období docházelo k postupnému růstu tohoto ukazatele, a to až na hodnotou 19,5 % v roce 2012. Naopak v Nizozemí je míra nezaměstnanosti mládeže ve srovnání s ostatními zeměmi EU nízká a v průběhu sledovaného období činila pouze 8,0 %, což je o 8,8 p.b. méně než u ČR. Tato skutečnost je dána zejména značnou legislativní podporou flexibilních forem zaměstnávání, díky níž si mohou mladí lidé snadněji najít zaměstnání již během studia. Flexibilní formy zaměstnání pro ně slouží jako odrazový můstek

pro získání trvalého pracovního poměru. Navíc jim mohou pomoci získat požadované praktické zkušenosti, rozvíjet lidský kapitál a budovat síť sociálních kontaktů (Lizzie Crowley et al., 2013).

**Tab. 5.2: Vývoj míry nezaměstnanosti mládeže (15–24) (v %)**

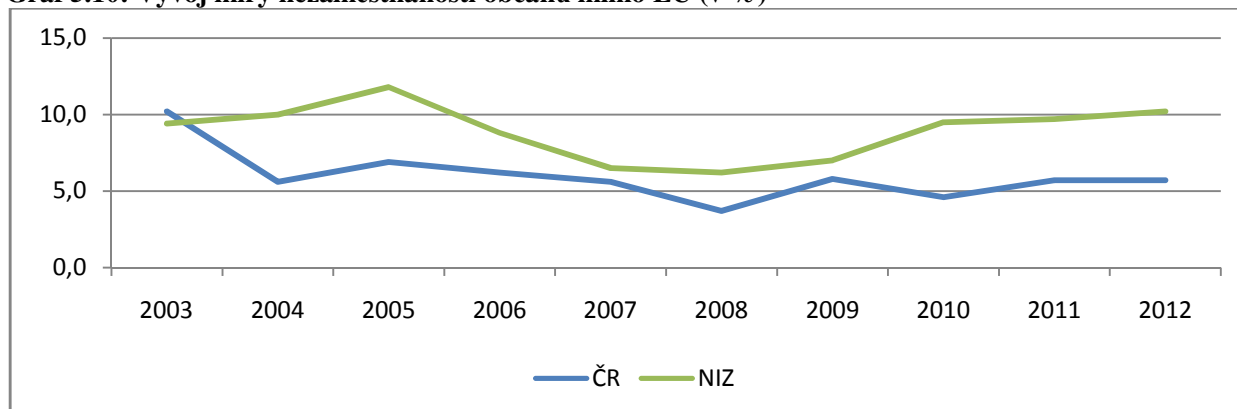
Rok	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ČR	17,6	20,4	19,3	17,5	10,7	9,9	16,6	18,3	18,1	19,5
NIZ	7,3	9,0	9,4	7,5	7,0	6,3	7,7	8,7	7,6	9,5
EU 28	18,7	19,1	18,9	17,6	15,7	15,8	20,1	21,1	21,5	23,0

Zdroj: Eurostat, 2014, vlastní zpracování

### 5.2.3 Míra nezaměstnanosti zahraničních pracovníků

V Evropské unii je míra nezaměstnanosti zahraničních pracovníků ze zemí mimo EU obecně vyšší než míra nezaměstnanosti státních příslušníků a občanů EU/EHP, Česká republika ani Nizozemí nejsou výjimkou.

**Graf 5.10: Vývoj míry nezaměstnanosti občanů mimo EU (v %)**



Zdroj: Eurostat, 2014, vlastní zpracování

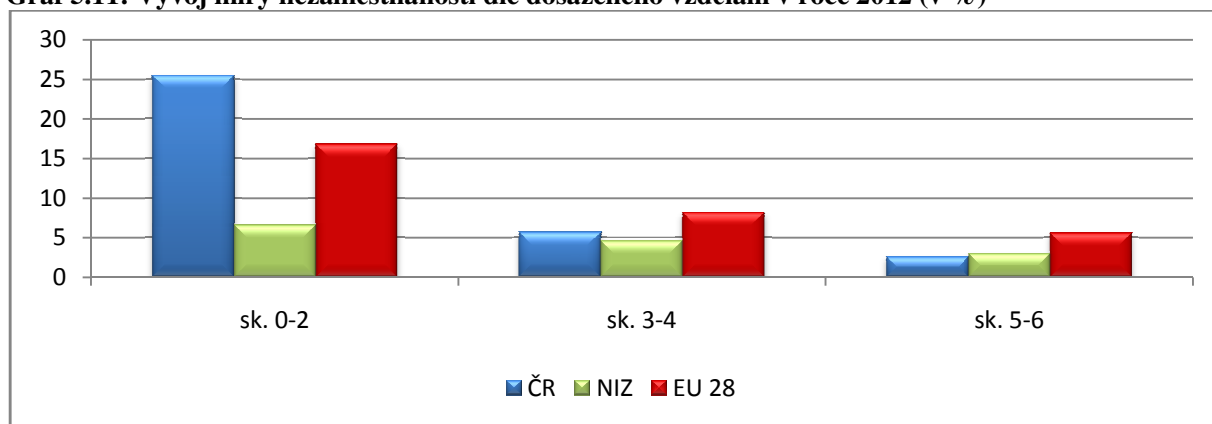
Z Grafu 5.10 je patrné, že míra nezaměstnanosti občanů ze třetích zemí je po celé sledované období výrazně vyšší v Nizozemí, a to o průměrně o 2,6 p.b. Tato skutečnost je dána zejména velmi opatrným přístupem k migrační politice v ČR. Občané ze třetích zemí tvoří jen nepatrnou část pracovní síly v ČR. Většinou jsou zaměstnáváni na pracovních místech, o které je snížený zájem<sup>23</sup>. Nizozemí se staví k migrační politice liberálněji než ČR. Vysoká míra nezaměstnanosti cizinců a etnických menšin je dána zejména jejich nízkou úrovní kvalifikace ve srovnání s domácími obyvateli. Nicméně významnou roli zde hraje rovněž diskriminace a v neposlední řadě i kulturní a jazykové bariéry.

<sup>23</sup> např.: levné stavební práce apod.

#### 5.2.4 Míra nezaměstnanosti dle dosaženého vzdělání

Nejméně početnou skupinou nezaměstnaných osob z hlediska dosažené úrovně vzdělání jsou osoby s prvním a druhým stupněm terciárního vzdělání (5–6). Míra nezaměstnanosti této skupiny osob činila v roce 2012 v ČR dokonce nižší hodnotu ve srovnání s Nizozemím, a to o 0,4 p.b. Druhou nejméně početnou skupinou nezaměstnaných osob tvoří skupina s vyšším sekundárním a postsekundárním vzděláním (3–4), jejíž hodnoty byly v případě obou zemí nižší než je průměrná hodnota zemí EU 28, viz Graf 5.11. Naopak osoby s nejnižší úrovní vzdělání, kde se řadí preprimární, primární a nižší sekundární vzdělání, jsou nezaměstnaností postihnuti nejvíce. Problém s vysokou mírou nezaměstnanosti u této vzdělanostní kategorie osob je patrný zejména v ČR, jejíž hodnota činila 25,5 % v roce 2012, což je velmi znepokojivý výsledek. Poptávka po této pracovní síle je ze strany zaměstnavatelů spíše nepatrná zejména z důvodu její nízké kvalifikace a nízké motivaci k práci. Tito uchazeči o zaměstnání jsou tedy ohroženi především rizikem dlouhodobé nezaměstnanosti. V případě Nizozemí míra nezaměstnanosti této vzdělanostní kategorie nepředstavuje tak velký problém jako v ČR, jelikož dosahuje průměrně hodnoty 5,0 %.

**Graf 5.11: Vývoj míry nezaměstnanosti dle dosaženého vzdělání v roce 2012 (v %)**



*Zdroj: Eurostat, 2014, vlastní zpracování*

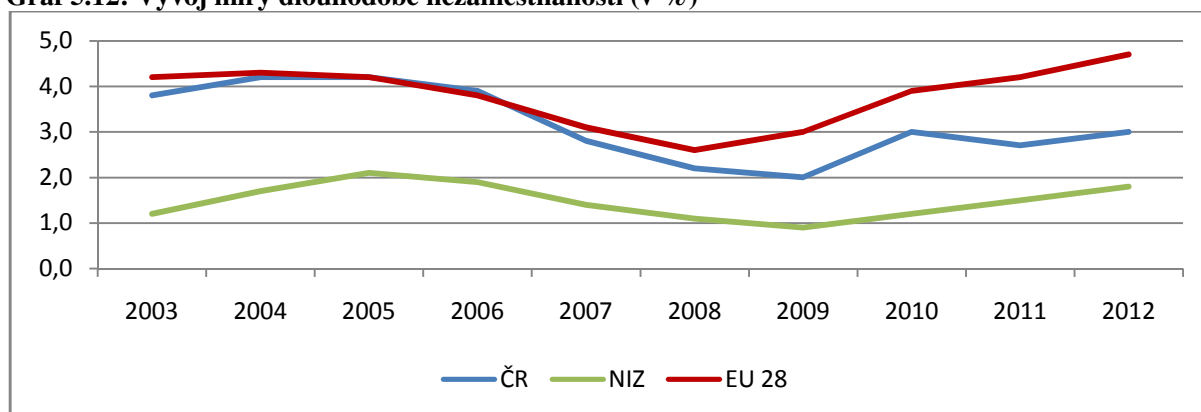
Na obou trzích práce převládá trend vyspělých zemích, kdy platí rostoucí zájem o osoby s vysokoškolským vzděláním a naopak klesá možnost uplatnění se na trhu práce uchazečům s nízkým stupněm vzdělání.

#### 5.2.5 Míra dlouhodobé nezaměstnanosti

Nezaměstnanost trvající déle než dvanáct měsíců s sebou přináší celou řadu důsledků jak pro nezaměstnaného, tak pro celou společnost, a proto představuje velmi závažný

celospolečenský problém (Buchtová et al., 2002). Míra dlouhodobé nezaměstnanosti v ČR dosahuje vyšších hodnot než v Nizozemí, a to průměrně o 1,7 p.b. Z Grafu 5.12 je zobrazen vývoj míry dlouhodobé nezaměstnanosti, který byl u obou sledovaných zemí velmi nestabilní. V případě Nizozemí docházelo od začátku sledovaného vývoje k růstu tohoto ukazatele, a to až na hodnotu 2,1 % v roce 2004, která představovala nejvyšší dosaženou hodnotu. Od tohoto roku se tento ukazatel postupně snižoval, a to až na hodnotu 0,9 % v roce 2009. U České republiky byl tento vývoj podobný. Došlo zde ke snížení tohoto ukazatele z hodnoty 4,2 % v roce 2005 až na hodnotu 2,0 % v roce 2009. Poté začala míra dlouhodobé nezaměstnanosti vlivem nepříznivé ekonomické situace u obou sledovaných zemí růst. V Nizozemí byl tento růst poměrně rapidní, a zvýšil se meziročně o 1 p.b. Následně se v roce 2011 mírně snížil, ale v roce 2012 začal opět růst, a dosáhl hodnoty 1,8 %. V případě ČR byl růst tohoto ukazatele mírnější ovšem trval od roku 2009 až do konce sledovaného období, a celkem došlo ke zvýšení o 1,7 p.b.

**Graf 5.12: Vývoj míry dlouhodobé nezaměstnanosti (v %)**



*Zdroj: Eurostat, 2014, vlastní zpracování*

### 5.3 Politika zaměstnanosti

Z výdajů na politiku zaměstnanosti vyplývá, že v průběhu celého sledovaného období byly tyto výdaje u Nizozemí mnohonásobně vyšší než u ČR. Z předešlé analýzy je patrné, že celkové výdaje na politiku zaměstnanosti činily v Nizozemí průměrně 2,9 % HDP, což představuje velmi vysoký procentuální podíl. Naopak v případě ČR tato hodnota nepřekročila ani jednaprocentní úroveň a pohybovala se průměrně kolem hodnoty 0,5 % HDP. Z Tab. 5.3 je dále evidentní, že výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti tvoří u obou sledovaných zemí vyšší hodnotu než výdaje na aktivní politiku, a to u Nizozemí 1,6 % HDP a u ČR 0,3 % HDP. Podíl výdajů aktivní politiky zaměstnanosti je na celkových

nákladech na PZ vyšší v případě ČR a tvoří 32,0 %, kdežto v případě Nizozemí je tento podíl 25,8 %. Naopak výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti tvoří větší podíl u Nizozemí, a to 60,5 % na celkových nákladech. Kdežto v České republice dosahuje tento podíl hodnoty 50,5 %.

**Tab. 5.3: Výdaje na politiku zaměstnanosti v roce 2011**

	ČR		NIZ	
	v mil. EUR	v % HDP	v mil. EUR	v % HDP
<b>Celkem výdaje na PZ</b>	<b>863,9</b>	<b>0,556</b>	<b>16 257,1</b>	<b>2,714</b>
<b>Výdaje na služby zaměstnanosti</b>	150,9	0,097	2 233,6	0,373
<b>PPZ</b>	436,7	0,281	9 832,1	1,641
<b>APZ</b>	276,3	0,178	4 191,4	0,700

*Zdroj: Eurostat, 2014, vlastní zpracování*

Podrobnou strukturu výdajů dle jednotlivých opatření aktivní politiky zaměstnanosti zobrazuje Tab. 5.4. Je patrné, že největší podíl na celkových výdajích na APZ tvoří v obou zemích výdaje na podporovaná pracovní místa a rehabilitace, které jsou určeny zejména rizikovým skupinám uchazečů na trhu práce.

**Tab. 5.4: Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti dle nástrojů v roce 2011**

	ČR		NIZ	
	v mil. EUR	v % HDP	v mil. EUR	v % HDP
<b>Celkem výdaje na APZ</b>	<b>276,3</b>	<b>0,178</b>	<b>4191,4</b>	<b>0,700</b>
<b>2. Odborný výcvik</b>	18,7	0,012	789,3	0,132
<b>4. Stimuly zaměstnanosti</b>	68,0	0,044	724,3	0,121
<b>5. Podporovaná prac. místa a rehabilitace</b>	143,6	0,092	2677,8	0,447
<b>6. Tvorba pracovních míst</b>	41,703	0,027	-	-
<b>7. Investiční pobídky</b>	4,291	0,003	-	-

*Zdroj: Eurostat, 2014, vlastní zpracování*

V Nizozemí tento podíl na celkových výdajích dokonce dosáhl v roce 2011 hodnoty 63,9 %, což značí o velmi intenzivním využívání tohoto nástroje. Takto vysoký podíl je také důsledkem toho, že v Nizozemí nejsou vůbec používány nástroje tvorby pracovních míst a investiční pobídky. V ČR podíl tohoto ukazatele dosáhl v roce 2011 také vysoké hodnoty, a to 52,0 % z celkových výdajů na APZ, což bylo o 27,0 p.b. vyšší výsledek než v roce 2004 (25,0 %). Na českém trhu práce je tedy evidentní trend zvyšování podílu tohoto nástroje na celkových výdajích APZ. Naopak nejméně využívaným nástrojem na českém trhu práce jsou investiční pobídky, které tvoří pouze nepatrný podíl na HDP, a to 0,003 %. V Nizozemí jsou

zbývající dva nástroje APZ, kterými jsou stimuly zaměstnanosti a odborný výcvik, využívány přibližně ve stejné míře.

V rámci plnění strategie Evropa 2020 si jednotlivé země dále mohou stanovit své dílčí cíle, které chtějí do roku 2020 dosáhnout. Z Tab. 5.5 je zřejmé, že ČR zatím žádný z těchto dílčích cílů nesplňuje. Nejvíce se blíží požadované úrovni míra zaměstnanosti žen, která je pouze o 2,5 p.b. pod touto úrovní. Nizozemí sice cíl stanovený v rámci strategie Evropa 2020 ohledně výše celkové míry zaměstnanosti (75 %) plní již od roku 2005, ale v rámci svých dílčích cílů si stanovila hranici 80 %, k jehož dosažení jí zatím chybí 2,8 p.b.

**Tab. 5.5: Národní cíle dle strategie Evropa 2020 (v %)**

	ČR		NIZ	
	cíl	skutečnost v r. 2012	cíl	skutečnost v r. 2012
<b>Celková míra zam. (20–64)</b>	75,0	71,5	80,0	77,2
<b>Míra zam. starších pracovníků (55–64)</b>	55,0	49,3	-	58,6
<b>Míra zam. žen ve věku (20–64)</b>	65,0	62,5	-	71,9

*Zdroj: MPSV, 2013, Eurostat, 2014, vlastní zpracování*



## 6 Návrhy a doporučení

V každé zemi je vývoj trhu práce ovlivněn především hospodářským vývojem a nastavením nástrojů politiky zaměstnanosti. V rámci zhodnocení fungování trhu práce v České republice a Nizozemí za období let 2003–2012 se situace jevila ve většině oblastech příznivěji v Nizozemí, které vykazuje nadprůměrné výsledky i v rámci Evropské unie.

Společným problémem na obou trzích práce jsou demografické změny, spojené se stárnutím populace a nízkou porodností, se kterým se potýká většina zemí EU. Tyto demografické změny budou mít v budoucnu negativní dopady na trh práce u obou sledovaných zemích, proto je nutné se na tento vývoj připravit a přizpůsobovat opatření aktivní politiky zaměstnanosti eliminaci těchto dopadů. Zejména by měla být pozornost zaměřena na ty skupiny osob, jejichž kapacity nejsou na trhu práce plně využity. Příkladem může být program aplikovaný v Nizozemí, prostřednictvím kterého jsou poskytovány dotace těm zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají osoby ve věku 55–64 let, a tím dochází ke zvýšení ekonomické aktivity této skupiny obyvatelstva.

I přes odlišný historický vývoj politiky zaměstnanosti u obou zemí lze v cílech a opatřeních spatřovat určitou spojitost. Sbližování nástrojů politiky zaměstnanosti je zapříčiněno také členstvím obou zemí v EU, která prostřednictvím Evropské strategie zaměstnanosti udává směr politiky zaměstnanosti. Pro konkrétní doporučení pro zlepšení situace na trhu práce u obou dvou zemí je nutné vycházet z problémů, které se na těchto trzích vyskytují.

### 6.1 Doporučení pro Českou republiku

Problém na českém trhu práce je jeho přetrvávající nízká flexibilita, o čem svědčí také nízké využívání flexibilních forem zaměstnávání. K větší pružnosti trhu práce by mělo dojít úpravou legislativních norem, zejména tedy zákoníku práce, aby byla současně posílena pružnost a jistota na trhu práce. Je důležité, aby pracovní trh umožňoval jak zaměstnavatelům, tak zaměstnancům možnost adaptace na změny trhu práce a aby byly odstraněny překážky, které k tomuto přizpůsobení brání. Využívání zkrácených pracovních úvazků ve větší míře, tak jak je tomu v Nizozemí, je v ČR v současnosti obtížně realizovatelné. V důsledku nízké míry reálných mezd si ve většině případů pracovat na zkrácený pracovní úvazek lidé nemohou

finančně dovolit. Proto je nutné ke sladění pracovního a osobního života pomoci i jinou cestou, např.: zjednodušením vzniku zařízení pro péči o děti či budováním dětských koutků přímo v místě zaměstnání.

Další významný problém na českém trhu práce je řada strukturálních problémů, k nimž náleží vysoká míra nezaměstnanosti některých skupin obyvatelstva. Zejména mladistvých osob (15–24) a osob v předdůchodovém věku (55–64), kterým je sice ze strany Úřadu práce věnována zvýšená pozornost, ale přesto zůstává velká část této pracovní síly dlouhodobě nezaměstnaná. Proto by bylo vhodné zavést nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, který by podporoval začlenění těchto rizikových skupin na trh práce. Tento nástroj byl v minulosti navrhován vládou, ve formě sdílených pracovních míst pro absolventy a osoby v předdůchodovém věku, ale nepodařilo se jej zatím prosadit. Neméně důležitým problémem na českém trhu práce je vysoká míra nezaměstnanosti nízko kvalifikovaných osob. Proto je důležité, aby bylo umožněno této skupině osob si svou kvalifikaci zvýšit formou různých programů a individuálního poradenství, což již od roku 2010 v ČR funguje.<sup>24</sup>

V ČR po dobu pěti let<sup>25</sup> nedošlo ke zvýšení minimální mzdy, ale na druhou stranu byly valorizovány sociální dávky, což ještě více prohloupilo tzv. past nezaměstnanosti<sup>26</sup>. Vláda situaci svým jednáním spíše zhoršila. Sociální dávky jsou v ČR mimo jiné navázány na počet dětí a pro určité skupiny osob je proto výhodnější nepracovat. Dalším doporučením by bylo pravidelné valorizování minimální mzdy, aby nedocházelo ke zvyšování mezery mezi její hodnotou a výši životního minima.

V rámci zhodnocení výdajů na politiku zaměstnanosti sice Česká republika vynakládá méně finančních prostředků ve srovnání s Nizozemím, ale i přesto přináší zejména aktivní politika zaměstnanosti své efekty a vykazuje velmi příznivé výsledky, zejména v míře nezaměstnanosti, ve srovnání s ostatními zeměmi EU. Velmi obtížným problémem na českém trhu práce je vysoký podíl dlouhodobé nezaměstnanosti na nezaměstnanosti celkové. Jako krok správným směrem proto lze hodnotit zavedení nového nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, a to aktivizační pracovní příležitosti, které jsou určeny zejména osobám dlouhodobě nezaměstnaným k opětovnému návratu na trh práce.

---

<sup>24</sup> „Komplexní program pro uplatnění se na trhu práce pro nízko kvalifikované osoby.“

<sup>25</sup> 2007-2013

<sup>26</sup> Nastává pokud náhradní příjmy (sociální dávky) jsou srovnatelné nebo dokonce vyšší než úroveň mezd.

## 6.2 Doporučení pro Nizozemí

Na nizozemském trhu práce je míra flexibility pracovního trhu vyšší než v případě České republiky, ale zejména u plných pracovních úvazků stále převládá vysoká míra ochrany těchto pracovních míst a je zde tedy prostor pro jeho zpružnění. Proto je do budoucna důležité zvýšit míru flexibility této formy zaměstnávání úpravou příslušné legislativy, zejména podmínek souvisejících s propouštěním těchto zaměstnanců. Na Nizozemském trhu práce se hojně využívají zkrácené pracovní úvazky, což je dáno vysokou úrovní reálných mezd. V tomto směru by Nizozemí mělo dále pokračovat, protože tyto pracovní úvazky pomáhají k harmonizaci rodinného a pracovního života.

Znepokojivá se na nizozemském trhu práce může jevit vysoká míra nezaměstnanosti občanů ze třetích zemí, což je v zemích Evropské unie obvyklý jev. Ke snížení její hodnoty by mohlo pomoci zpřísnění vydávání pracovních povolení, což by ale nebylo příznivé pro nizozemský trh práce. Jelikož cizinci ze třetích zemí jsou často zaměstnaní na těch pracovních pozicích, o které je ze strany domácích obyvatel snížený zájem. Problém vysoké míry nezaměstnanosti cizinců ze třetích zemí by pomohlo vyřešit cílené opatření aktivní politiky zaměstnanosti, které by bylo zaměřeno speciálně pro tuto skupinu osob. Mohlo by se jednat o tréninkové programy se zohledněním na kulturní a společenské odlišnosti či individuální přístup při zprostředkování zaměstnání pro tyto skupiny osob.

V rámci zhodnocení výdajů na politiku zaměstnanosti tvořily u Nizozemí větší hodnotu výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti, na kterou bylo ročně vynaloženo průměrně až 1,7 % HDP a na aktivní politiku zaměstnanosti pouze 0,7 % HDP. Do budoucna je tedy důležité směřovat finanční prostředky spíše do preventivních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a naopak upravit systém vyplácení dávek v nezaměstnanosti. Zejména by mohlo dojít ke snížení podpůrní doby, jejíž maximální možná délka je v současnosti stanovena až na tři roky.

## 7 Závěr

Cílem této diplomové práce bylo charakterizovat vybrané části trhu práce České republiky a Nizozemí a na základě dosažených výsledků zjistit, jak si obě země stojí v rámci Evropské unie a který z vybraných států dosahuje na trhu práce lepších výsledků.

Nejprve byl nastíněn teoreticko-metodologický základ, ze které vycházela následná analýza českého a nizozemského trhu práce. Následně byl proveden rozbor jednotlivých trhů práce, a to pomocí ukazatelů poptávkové a nabídkové strany trhu práce. Dále byla pozornost zaměřena na fungování politiky zaměstnanosti, zejména pasivní politiky zaměstnanosti a na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Bylo zjištěno, že v Nizozemí jsou používány podobné typy nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, ale výdaje na tuto politiku představují mnohem větší podíl na HDP, než je tomu na českém trhu práce.

V páté kapitole byl naplněn cíl této diplomové práce, tedy došlo ke vzájemnému srovnání vybraných charakteristik trhu práce a politiky zaměstnanosti obou trhů práce. V rámci tohoto srovnání za období let 2003–2012 bylo zhodnoceno, že Nizozemí dosáhlo ve většině oblastech trhu práce lepších výsledků než Česká republika. Zejména se jednalo o velmi vysokou míru zaměstnanosti a participace na trhu práce. Stanovené kritérium týkající se míry zaměstnanosti v rámci strategie Evropa 2020 splňuje zatím pouze Nizozemí, ale Česká republika dosahuje ve srovnání s ostatními zeměmi Evropské unie přijatelných hodnot a snaží se tomuto cíli přiblížit. Velmi nadprůměrné výsledky, kterých dosahuje nizozemský trh práce, jsou zejména zásluhou vysoké míry využívání flexibilních forem zaměstnávání, především práce na zkrácený pracovní úvazek.

Poslední kapitola je zaměřena na návrhy a doporučení pro ty oblasti trhu práce, ve kterých je prostor na případné zlepšení. Na českém trhu práce se jedná zejména o zvýšení pružnosti trhu práce, a to pomocí úpravy legislativních norem, prostřednictvím čehož by došlo současně k posílení flexibility a jistoty na trhu práce. Zkrácené pracovní úvazky do budoucna pravděpodobně nebudou využívány na českém trhu práce ve stejné míře jako je tomu v Nizozemí, což souvisí s nízkou mírou reálných mezd na českém trhu práce. Proto je důležité pro harmonizaci rodinného a pracovního života hledat i jiná řešení. Dalším problémem na trhu práce v České republice je vysoká míra nezaměstnanosti rizikových skupin na trhu práce, zejména osob mladistvých a osob v předdůchodovém věku, proto bylo doporučeno

zřídit speciální nástroj aktivní politiky zaměstnanosti<sup>27</sup>, který by pomohl začlenit tyto rizikové skupiny na trh práce. V oblasti minimální mzdy bylo vyjádřeno doporučení ke každoroční valorizaci minimální mzdy, aby nedocházelo ke zvyšování rozdílu mezi její hodnotou a výší životního minima.

I přesto, že nizozemský trh práce vykazoval ve sledovaném období velmi příznivých výsledků, je zde prostor pro určitá zlepšení jeho fungování. Jedná se zejména o uvolnění legislativy týkající se plných pracovních úvazků a tím zpružnění trhu práce. Dále o snížení vysoké míry nezaměstnanosti občanů ze třetích zemí, a to pomocí zřízení nástroje aktivní politiky zaměstnanosti<sup>28</sup>, který by byl zaměřen speciálně pro tuto rizikovou skupinu osob. V rámci výdajů na politiku zaměstnanosti by mohlo dojít ke snížení výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti ve prospěch aktivní politiky zaměstnanosti a to zejména snížením podpůrčí doby.

---

<sup>27</sup> sdílené pracovní místa

<sup>28</sup> tréninkové programy, individuální přístup při zprostředkování práce

## Seznam použité literatury

### Monografie

BROŽOVÁ, Dagmar, 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství. 140s. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, Božena et al., 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing. 236 s. ISBN 978-80-247-9006-0.

HALÁSKOVÁ, Renata, 2008. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta. 145 s. ISBN 80-736-8522-1.

HANČLOVÁ, Jana et al., 2002. *Modelování a klasifikace regionálních trhů práce*. Ostrava: VŠB-Technická univerzita Ostrava. 146 s. ISBN 80-248-0220-1.

JUREČKA, Václav a Ivana JÁNOŠÍKOVÁ et al., 2009. *Mikroekonomie: Učební text pro bakalářské studium*. Ostrava: VŠB-Technická univerzita Ostrava. 327 s. ISBN 978-80-248-0910-6.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC, 2003. *Lidské zdroje na trhu práce: Vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Havlíčkův Brod: Professional Publishing. 199 s. ISBN 978-80-864-1948-0.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena, 2006. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.

KREBS, Vojtěch et al., 2005. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: ASPI. 502 s. ISBN 978-80-735-7050-7.

POTUŽÁKOVÁ, Zuzana, 2013. *Český trh práce v evropském kontextu*. Liberec: Technická univerzita v Liberci. 281 s. ISBN 978-80-7372-946-2.

POŘÍZKOVÁ, Hana, 2008. *Analýza zahraniční zaměstnanosti v České republice: postavení cizinců na trhu práce a podmínky jejich integrace*. Praha: VÚPSV. 83 s. ISBN 978-80-87007-83-9.

SIROVÁTKA, Tomáš, 1995. *Politika pracovního trhu*. Brno: Masarykova univerzita. 171 s. ISBN 978-80-210-1251-6.

SPĚVÁČEK, Vojtěch et al., 2000. *Transformace české ekonomiky: politické, ekonomické a sociální aspekty*. Praha: Linde. 525 s. ISBN 80-86131-32-7.

ŠIMEK, Milan, 2007. *Ekonomie trhu práce A*. Ostrava: VŠB-Technická univerzita Ostrava. 171 s. ISBN 978-80-248-1416-2.

ŠIMEK, Milan, 2010. *Podpora zaměstnanosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: Nové přístupy a jejich efekty*. Brno: Institut vzdělávání SOKRATES. 142 s. ISBN 978-80-86572-66-6.

TVRDÝ, Lubor et al., 2007. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. Ostrava: VŠB-Technická univerzita Ostrava. 221 s. ISBN 978-80-248-1665-4.

VÁCLAVÍKOVÁ, A., H. KOLIBOVÁ a A. KUBICOVÁ., 2009. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: Optys. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANNOVÁ, 1999. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press. 143 s. ISBN 80-7226-195-9.

### **Článek v odborném periodiku**

MĚCHURA, Vojtěch, 1994. Minimální mzdové tarify – ano či ne. *Práce a mzda*. roč. 42, č. 13, s. 7-10.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2005. Jak se zvýšila minimální mzda. *Práce a sociální politika* [online]. 11. 1. 2005, roč. 2, č. 1, s. 1 [cit. 9. 4. 2014]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/3733/PSP\\_01\\_05\\_sm.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3733/PSP_01_05_sm.pdf).

### **Elektronické dokumenty a ostatní**

BAKLÍKOVÁ, Anna., 2010. *Flexicurity v ČR: flexibilní formy zaměstnávání a jistoty na trhu práce*. Brno. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, Katedra sociální politiky a sociální práce.

BAROŠOVÁ, Margita, 2005. *Mechanizmy úpravy minimálnej mzdy* [online]. Stredisko pre štúdium práce a rodiny, březen 2005 [cit. 6. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/bulletin/Bulletin-01-2005.pdf>.

BROŽÍKOVÁ, Ivana, 2011. *Flexibilita na trhu práce* [online]. [cit. 6. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.opf.slu.cz/aak/2011/04/brozikova.pdf>.

BUSINESS INFO, 2013. *Souhrnná teritoriální informace Nizozemsko* [online]. Czech Trade [cit. 7. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/zahranicni-obchod-eu/teritorialni-informace-zeme/nizozemsko.html>.

CENTRAAL BUREAU VOOR DE STATISTIEK, 2007. *Unemployment among foreigners down slightly* [online]. CBS, 30. 1. 2007 [cit. 5. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.cbs.nl/en-GB/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2007/2007-005-pb.htm>.

CENTRAAL BUREAU VOOR DE STATISTIEK, 2013. *Labour market policy database* [online]. CBS [cit. 7. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/FE3E3033-7CC6-4807-9864-AE369FAAE39B/0/2013labourmarketpolicydatabasepub.pdf>.

CENTRAAL BUREAU VOOR DE STATISTIEK, 2014. Wet werk en bijstand (WWB) [online]. CBS [cit. 6. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/begrippen/default.htm?ConceptID=3103>.

CROWLEY, Lizzie et al., 2013. *International Lessons: Youth unemployment in the global context* [online]. The Work Foundation, leden 2013 [cit. 10. 4. 2014]. Dostupné z: [http://www.theworkfoundation.com/DownloadPublication/Report/329\\_International%20Lessons.pdf](http://www.theworkfoundation.com/DownloadPublication/Report/329_International%20Lessons.pdf).

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2011. *Sčítání lidu, domů a bytů 2011 – analýza výsledků* [online]. ČSÚ [cit. 11. 4. 2014]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/DC00446A8E/\\$File/42413513a4.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/DC00446A8E/$File/42413513a4.pdf).

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2013. *Statistická ročenka České republiky 2013* [online]. ČSÚ [cit. 10. 4. 2014]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/0E002418FB/\\$File/000113.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/0E002418FB/$File/000113.pdf).

de HAAN, F. a F. VERBOON, 2002. *Integrated approaches to active welfare and employment policies: The Netherlands* [online]. European foundation, 16. 7. 2002 [cit. 5. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0270.htm>.



de KONING, Jaap et al., 2003. *Policies for full employment* [online]. Department for work and Pensions [cit. 5. 3. 2014]. Dostupné z: [http://cep.lse.ac.uk/layard/policies\\_for\\_full\\_employment.pdf](http://cep.lse.ac.uk/layard/policies_for_full_employment.pdf).

EUROPEAN COMMISSION, 2010. *Temporary Subsidy Regulation to Stimulate Age-awareness policies* [online]. European Commission, červen 2010 [cit. 6. 3. 2014]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1080&langId=en&practiceId=5>.

EUROPEAN COMMISSION, 2014. *Employment and social developments in Europe 2013* [online]. European Commission, 21. 1. 2014 [cit. 5. 3. 2014]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7684>.

EUROSTAT, 2014a. *Unemployment rate by age group: short description* [online]. Eurostat [cit. 2. 1. 2014]. Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdec460&plugin=1>.

EUROSTAT, 2014b. *Minimum wages* [online databáze]. Eurostat, 10. 2. 2014 [cit. 6. 4. 2014]. Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00155&plugin=1>.

EUROSTAT, 2014c. *Unemployment rates by sex, age and nationality* [online databáze]. Eurostat, 10. 4. 2014 [cit. 6. 4. 2014]. Dostupné z: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_urgan&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_urgan&lang=en).

EUROSTAT, 2014d. *Unemployment rates of the population aged 25-64 by level of education* [online]. Eurostat, 10. 4. 2014 [cit. 7. 4. 2014]. Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00066&plugin=1>.

EUROSTAT, 2014e. *Long-term unemployment (12 months and more) by NUTS 2 regions* [online databáze]. Eurostat, 15. 4. 2014 [cit. 6. 4. 2014]. Dostupné z:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00053&plugin=1>.

EUROSTAT, 2014f. *Public expenditure on labour market policies, by type of action* [online databáze]. Eurostat, 14. 1. 2014 [cit. 6. 4. 2014]. Dostupné z:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00076&plugin=1>.

GOLA, Petr, 2014. *Výhody a nevýhody práce na zkrácený pracovní úvazek* [online]. Finexpert, 10. 1. 2014 [cit. 5. 4. 2014]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/vyhody-a-nevyhody-prace-na-zkraceny-uvazek>.

IAMEXPACT, 2014. *The Unemployment Benefits Act* [online]. I am Expact [cit. 6. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.iamexpat.nl/expat-page/official-issues/benefits/unemployment-benefit/requirements>.

JANDA, Jakub, 2012. *Shrnutí diskuze o nastavení imigrační, azylové a integrační politiky České republiky v Evropském kontextu* [online]. Evropské hodnoty, 16. 2. 2012 [cit. 5. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.evropskehodnoty.cz/wp-content/uploads/2013/03/backgroundpaper-Shrnut%C3%AD-diskuze-o-migraci-v-%C4%8CR-v-evropsk%C3%A9m-kontextu-.pdf>.

KRAUSS, Melvyn, 2000. *Trh práce v Nizozemsku: co vězí za novými pracovními příležitostmi* [online]. 5. 9. 2012 [cit. 7. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.project-syndicate.org/commentary/the-dutch-labor-market-fudge-creates-jobs/czech>.

MALÝ, Jiří, 2007. *Reforma veřejných financí v České republice a její důsledky* [online]. Newton College a. s., prosinec 2007 [cit. 3. 4. 2014]. Dostupné z: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/prag/06169.pdf>.

MINISTESTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2014a. *Národní politika zaměstnanosti* [online]. MPSV [cit. 10. 4. 2014]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan).

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2014b. *O Úřadu práce České republiky* [online]. MPSV [cit. 11. 4. 2014]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2014c. *Alena Zieglerová: I města a obce mohou vytvářet pracovní místa* [online]. MPSV, 14. 2. 2014 [cit. 11. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/17299>.

PAVEL, Jan a Vlasta TURKOVÁ, 2007. *Zaměstnanost cizinců v České republice* [online]. Ministerstvo financí ČR, květen 2007 [cit. 5. 4. 2014]. Dostupné z: [www.mfcr.cz/assets/en/media/Employment-of-foreigners-in-the-CR.pdf](http://www.mfcr.cz/assets/en/media/Employment-of-foreigners-in-the-CR.pdf).

POLÍVKA, Milan a Zuzana ZAMYKALOVÁ, 2000. *Vytváření odpovídajících podmínek pro uplatňování pružných forem organizace práce a pracovní doby jako součást politiky zaměstnanosti* [online]. VÚPSV, prosinec 2000 [cit. 5. 4. 2014]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/fulltext/uloha3.pdf>.

TERGEIST, Petr a David GRUBB, 2006. *Activation Strategies and the Performance of Employment Services in Germany, the Netherlands and the United Kingdom* [online]. OECD, 8. 12. 2006 [cit. 6. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/els/emp/37848464.pdf>.

van ES, Frank a Daniel van VUUREN, 2010. *A decomposition of the growth in self-employment* [online]. CPB, 23. 3. 2010 [cit. 8. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.cpb.nl/en/publication/decomposition-growth-self-employment>.

Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupný také z: [http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/zakon\\_c.\\_435-2004\\_sb.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c._435-2004_sb.pdf).

## Seznam zkratek

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
CBS	Statistický úřad Nizozemí (Central Bureau voor de Statistiek)
CPB	Centrální plánovací úřad (Centraal Planbureau)
CWI	Centrum pro práci a příjem (Centre For Work and Income)
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EU 27	Evropská unie (27 členských zemí)
EU 28	Evropská unie (28 členských zemí)
EUR	euro
EHP	Evropský hospodářský prostor
EHS	Evropské hospodářské společenství
HDP	hrubý domácí produkt
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NIZ	Nizozemí
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
p.b.	procentní bod
PZ	politika zaměstnanosti
PES	Veřejné služby zaměstnanosti (Public Employment Service)
PPZ	pasivní politika zaměstnanosti
RWI	Rada pro práci a příjem (Raad voor Werk and Inkomen)
SZW	Ministerstvo pro sociální záležitosti a zaměstnanost (Sociale zaken en Wergelegegeenheid)
ÚP	Úřad práce ČR
USA	Spojené státy americké
UWV	Správa sociálního zabezpečení (Social Security Agency)
WW	Zákon o pojištění v nezaměstnanosti (WW-uitkering)
WSW	Zákon upravující zaměstnávání osob zdravotně postižených (Wet Sociale Werkvoorziening)
WWB	Zákon o práci a sociální pomoci (Wet Werk en Bijstand)

## Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

### Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 25. 4. 2014

  
.....  
Bc. Lucie Miechová